

Le : 26/06/2017

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 23 mai 2017**

**N° de pourvoi: 16-10580**

ECLI:FR:CCASS:2017:SO00926

Publié au bulletin

**Cassation partielle sans renvoi**

**M. Frouin (président), président**

SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., épouse Y..., engagée par M. Z..., notaire, à compter du 1er janvier 2007, en qualité de téléphoniste-standardiste a été licenciée par lettre du 27 février 2013 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Sur les premier et deuxième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le troisième moyen :

Vu les articles L. 1226-10 et L. 1226-15 du code du travail en leur rédaction applicable en la cause, ensemble l'article L. 1235-3 du même code ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement de diverses sommes, la cour d'appel retient qu'elle dispose des éléments nécessaires et suffisants pour fixer le montant

de la réparation du préjudice subi en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, correspondant à six mois de salaire, que le défaut de consultation des délégués du personnel est sanctionné par l'attribution d'une indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire, en vertu de l'article L. 1226-15 du code du travail ;

Attendu cependant que l'omission de la formalité substantielle de consultation des délégués du personnel et la méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives à la motivation de la lettre de licenciement du salarié déclaré inapte ne peuvent être sanctionnées que par une seule et même indemnité, au moins égale à la somme prévue par l'article L. 1226-15 du code du travail ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Vu l'article 627 du code de procédure civile, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du même code ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné M. Z... à payer à Mme Y... des sommes au titre de l'article L. 1235-3 du code du travail, l'arrêt rendu le 17 novembre 2015 entre les parties par la cour d'appel de Paris ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Condamne Mme Y... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois mai deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour M. Z...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que l'inaptitude de Madame Y... avait une origine professionnelle et que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et d'AVOIR, en conséquence, condamné Maître Z... à lui payer les sommes de 5. 058, 94 € à titre d'indemnité équivalente à l'indemnité de préavis sur le fondement de l'article L. 1226-14 du Code du travail, 3. 119, 68 € à titre de solde d'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L. 1226-14 du Code du travail, 15. 173, 60 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 30. 347, 40 € à titre d'indemnité pour défaut de consultation des délégués du personnel sur le fondement de l'article L. 1226-15 du Code du travail, outre les frais irrépétibles ;

AUX MOTIFS QUE « Sur l'origine professionnelle de l'inaptitude : L'article L. 4624-1 du code du travail confère exclusivement au médecin du travail le rôle de constater l'inaptitude physique du salarié. L'avis médical ainsi rédigé s'impose à l'employeur, au salarié mais aussi au juge du fond et à la Caisse primaire d'assurance maladie à qui il n'appartient pas de substituer son appréciation à celle du médecin. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur peut saisir l'inspecteur du travail du recours prévu à l'article L. 4624-1 du code du travail. La procédure de l'inaptitude d'origine professionnelle s'applique dès lors que l'inaptitude du salarié a, au moins partiellement, pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle et que l'employeur a connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement. En l'espèce, l'avis médical délivré par le médecin du travail en date du 16 janvier 2013 conclut à une inaptitude définitive de Madame Y... à tout poste de l'entreprise en raison d'une " suite de pathologie d'origine professionnelle ". Maître Z... conteste le caractère professionnel de l'inaptitude. En premier lieu, il se prévaut de l'insuffisance de ladite mention pour prouver le caractère professionnel de l'inaptitude et indique que le médecin n'a pas coché la case " AT/ MP " sur l'avis médical. Or, il ressort des constatations du médecin du travail que l'inaptitude de Madame Y... trouve au moins pour partie sa cause dans une origine professionnelle par la seule référence à une " pathologie d'origine professionnelle ". De plus, cet avis est corroboré, d'une part, par les divers arrêts médicaux rendus par le médecin traitant de la salariée qui font état de son « état dépressif » et, d'autre part, par les différentes attestations produites par la salariée décrivant une charge de travail démesurée et génératrice de stress. Ainsi, les conditions de travail de Madame Y... apparaissaient difficiles en raison d'appels entrants incessants et de multiples sollicitations par ses collègues ou les clients, qu'elle devait gérer seule. De plus, la prétendue bonne ambiance de travail, notamment décrite par la secrétaire au sein de l'Etude, Madame A..., est directement contredite par le courriel de Maître Patricia Z..., qui atteste d'une ambiance de travail tendue. En second lieu, Maître Z... souligne l'absence de reconnaissance du caractère professionnel de la maladie par la CPAM. Or, l'avis médical du médecin du travail est indépendant de toute appréciation portée par la CPAM en raison de l'autonomie du droit du travail et du droit de la sécurité sociale. Bien que le conseil de prud'hommes n'ait pas statué sur ce point, il ressort de ce qui précède que Maître Z..., qui n'a par ailleurs formé aucun recours à l'encontre de cet avis d'inaptitude, ni demandé aucune précision au médecin du travail, ne pouvait ignorer le caractère professionnel de l'inaptitude de sa salariée. Sur les conséquences indemnitaires du licenciement pour inaptitude professionnelle : Aux termes de l'article L. 1224-14 du code du travail, la rupture du contrat de travail pour inaptitude d'origine professionnelle avec impossibilité de reclassement ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus

favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9. En l'espèce, Madame Y... ayant été victime d'une maladie professionnelle, elle est bien fondée à solliciter le solde de 3 119, 68 euros au titre de l'indemnité spéciale de licenciement (correspondant au double de l'indemnité légale à laquelle se soustrait les 3 119, 68 euros déjà perçus par la salariée au titre de l'indemnité légale de licenciement). Elle se verra également verser 5 058, 94 euros à titre d'indemnité équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis » ;

ET AUX MOTIFS QUE « Sur l'absence de consultation préalable des délégués du personnel : Selon les dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail, l'employeur qui entend proposer un poste à son salarié déclaré en inaptitude professionnelle doit recueillir l'avis des délégués du personnel sur les possibilités de reclassement. Le défaut de consultation des délégués du personnel est sanctionné par l'attribution d'une indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire, en vertu de l'article L. 1226-15 du code du travail. En l'occurrence, alors que Madame Y... a été victime d'une maladie professionnelle, Maître Z... ne démontre ni qu'il a consulté les délégués du personnel, ni l'existence d'un procès-verbal de carence, arguant seulement que l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle. En conséquence Maître Z... sera condamné à verser 30347, 4 euros à Madame Y..., pour absence de consultation des délégués du personnel dans le cadre d'une inaptitude professionnelle » ;

1°/ ALORS, DE PREMIÈRE PART, QUE l'avis du médecin du travail s'impose à l'employeur et au juge judiciaire en ce qu'il déclare définitivement inapte le salarié à son poste mais non en ce qu'il affirme que l'inaptitude aurait une origine professionnelle ; qu'en se déclarant tenue, pour retenir l'origine professionnelle de l'inaptitude, par le fait que l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail mentionnait une « suite de pathologie d'origine professionnelle » et que Maître Z... n'avait pas exercé de recours contre cet avis d'inaptitude, cependant que l'opinion du médecin du travail, concernant l'origine de l'inaptitude, ne constituait pas en elle-même une décision faisant grief susceptible d'un recours administratif et ne s'imposait ni à l'employeur ni au juge judiciaire, la cour d'appel a violé la Loi des 16-24 août 1790 et le Décret du 16 fructidor an III, ensemble les articles L. 1226-10 et suivants et les articles R. 4623-31 et suivants du Code du travail ;

2°/ ALORS, DE DEUXIÈME PART, QU'en se fondant, pour dire que les avis d'arrêts de travail produits aux débats corroboraient l'origine professionnelle de l'inaptitude, sur le fait que ceux-ci mentionnaient un état dépressif de la salariée, cependant que ces avis mentionnaient une origine non professionnelle de la pathologie et que ce diagnostic n'est pas en lui-même de nature à établir ni même à « corroborer » une origine professionnelle de l'état dépressif constaté par le praticien, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants et a ainsi privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-10 et suivants du Code du travail ;

3°/ QU'IL EN VA D'AUTANT PLUS AINSI QU'il était constant aux débats que Madame Y... était affectée à un poste de standardiste et que ses fonctions comportaient en outre l'accueil physique de la clientèle et des tâches annexes de secrétariat ; qu'en se fondant, pour dire que son inaptitude était d'origine professionnelle, sur le fait qu'elle était conduite à gérer des appels téléphoniques « incessants » et des « sollicitations multiples » de ses

collègues, sans préciser en quoi ces tâches, qui correspondaient à ses fonctions contractuelles, auraient été anormalement pénibles et auraient pu être à l'origine de son inaptitude, la cour d'appel a derechef privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-10 et suivants du Code du travail ;

4°/ ALORS, ENFIN ET EN TOUTE HYPOTHÈSE, QU'en se fondant, pour dire que l'ambiance de travail au sein de l'étude aurait été tendue et en déduire que l'inaptitude de Madame Y... était d'origine professionnelle, sur un incident isolé constitué par un unique échange de messages électroniques, dans lequel Madame Y... n'était pas impliquée, entre deux autres membres de l'étude, la cour d'appel a statué par des motifs impuissants à caractériser une origine professionnelle de l'inaptitude de la salariée et a, pour cette raison supplémentaire, privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-10 et suivants du Code du travail.

## DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Madame Y... ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse et d'AVOIR, en conséquence, condamné Maître Z... à lui payer la somme de 15. 173, 60 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, outre les frais irrépétibles ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse : Aux termes de l'article L1232-1 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse. L'article L. 1232-6 du code du travail précise que cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. Concernant le motif particulier de l'inaptitude, l'article L. 1226-12 du code du travail dispose que lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait-connaître-par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10 du code du travail, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. La lettre de licenciement ne doit pas se contenter d'indiquer l'inaptitude physique du salarié, elle doit aussi mentionner expressément l'impossibilité de reclassement. A défaut, le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse. En l'espèce, la lettre de licenciement de Madame Y... ne mentionne pas clairement le motif de son licenciement. L'employeur s'est contenté de « constater la rupture du contrat de travail ». De plus, il ressort des pièces produites au débat que la rupture est intervenue " à la suite de la déclaration d'inaptitude à la reprise du travail " de Madame Y... et plus précisément suite à son refus d'occuper le poste proposé par Maître Z... dans son courrier du 1er février 2013. L'employeur n'a donc pas indiqué qu'il était dans l'impossibilité de licencier sa salariée. Il s'ensuit que la lettre de licenciement n'étant pas motivé, le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse, d'autant plus que l'inaptitude physique de Madame Y... résulte d'un manquement de son employeur ayant contribué à la dégradation de son état de santé. Le jugement du conseil de prud'hommes sera donc infirmé sur ce point. Au vu de l'ensemble des éléments versés au débat, compte tenu du fait que Madame Y... avait six ans d'ancienneté dans une étude de plus de onze salariés et que d'une part, elle était âgée de 56 ans au moment du licenciement et d'autre part, elle continuait de toucher les allocations chômage, la Cour dispose des éléments nécessaires et suffisants pour fixer à 15 173, 6 euros le montant de

la réparation du préjudice subi en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, correspondant à six mois de salaire. En l'espèce, il ressort du courrier du 1er février 2013 que Maître Z... a invité Madame Y... à un entretien ayant pour objet son éventuel reclassement. Cet objet suffit en lui-même à démontrer que le courrier ne peut s'analyser en une lettre de convocation à un entretien préalable à licenciement, la finalité étant substantiellement différente. Il n'y a cependant pas lieu de condamner l'employeur à une indemnité spécifique pour irrégularité de la procédure de licenciement, le préjudice subi étant intégralement réparé par l'allocation de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse visée ci-dessus. Le jugement du conseil de prud'hommes sera donc infirmé sur ce point et la salariée sera déboutée de sa demande spécifique portant sur l'irrégularité de la procédure de licenciement » ;

1°/ ALORS, DE PREMIÈRE PART, QU'est suffisamment motivée la lettre de licenciement qui prononce la rupture du contrat de travail en mentionnant d'une part la déclaration d'inaptitude de la salariée et d'autre part le refus par celle-ci du poste de reclassement qui lui était proposé ; qu'en jugeant du contraire pour dire que la lettre de licenciement était insuffisamment précise de telle sorte que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du Code du travail ;

2°/ ALORS, DE DEUXIÈME PART, QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation devra s'étendre, conformément à l'article 624 du Code de procédure civile, à l'arrêt en ce qu'il a dit que l'inaptitude de Madame Y... résultait d'un manquement de l'employeur de telle sorte que le licenciement ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse ;

3°/ ALORS, DE TROISIÈME PART, QUE ne caractérise pas en soi un manquement de l'employeur le seul fait qu'une salariée standardiste chargée de l'accueil de la clientèle et de tâches accessoires de secrétariat ait été conduite à gérer des appels téléphoniques « incessants » et des « sollicitations multiples » de ses collègues et, par ailleurs, qu'une ambiance de travail « tendue » résulte des relations difficiles entre deux autres membres de l'entreprise, quand bien même ces circonstances auraient joué un rôle dans la survenance de l'inaptitude de la salariée ; qu'en se bornant à ces seuls constats pour dire que l'inaptitude de Madame Y... était la conséquence d'un manquement de son employeur ayant contribué à la dégradation de son état de santé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1235-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail ;

4°/ ALORS, ENFIN ET EN TOUTE HYPOTHÈSE, QUE le juge doit faire respecter et respecter lui-même le principe de la contradiction ; qu'en l'espèce, si elle avait soutenu que son inaptitude avait au moins partiellement une origine professionnelle, Madame Y... n'avait pas prétendu que cette origine professionnelle consistait dans un manquement de la part de Maître Z... ; qu'en relevant d'office, et sans inviter les parties à présenter leurs observations, ce moyen à l'appui de sa décision selon laquelle le licenciement ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé l'article 16 du Code de procédure civile.

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné cumulativement Maître Z... à payer à Madame Y... la somme de 30. 347, 40 € à titre d'indemnité pour défaut de consultation des délégués du personnel sur le fondement de l'article L. 1226-15 du Code du travail et celle de 15. 173, 60 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sur le fondement de l'article L. 1235-3 du même Code ;

AUX MOTIFS QU'« au vu de l'ensemble des éléments versés au débat, compte tenu du fait que Madame Y... avait six ans d'ancienneté dans une Etude de plus de onze salariés et que d'une part, elle était âgée de 56 ans au moment du licenciement et d'autre part, elle continuait de toucher les allocations chômage, la Cour dispose des éléments nécessaires et suffisants pour fixer à 15 173, 6 euros le montant de la réparation du préjudice subi en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, correspondant à six mois de salaire. En l'espèce, il ressort du courrier du 1er février 2013 que Maître Z... a invité Madame Y... à un entretien ayant pour objet son éventuel reclassement. Cet objet suffit en lui-même à démontrer que le courrier ne peut s'analyser en une lettre de convocation à un entretien préalable à licenciement, la finalité étant substantiellement différente. Il n'y a cependant pas lieu de condamner l'employeur à une indemnité spécifique pour irrégularité de la procédure de licenciement, le préjudice subi étant intégralement réparé par l'allocation de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse visée ci-dessus. Le jugement du conseil de prud'hommes sera donc infirmé sur ce point et la salariée sera déboutée de sa demande spécifique portant sur l'irrégularité de la procédure de licenciement. Sur l'absence de consultation préalable des délégués du personnel : Selon les dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail, l'employeur qui entend proposer un poste à son salarié déclaré en inaptitude professionnelle doit recueillir l'avis des délégués du personnel sur les possibilités de reclassement. Le défaut de consultation des délégués du personnel est sanctionné par l'attribution d'une indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire, en vertu de l'article L. 1226-15 du code du travail. En l'occurrence, alors que Madame Y... a été victime d'une maladie professionnelle, Maître Z... ne démontre ni qu'il a consulté les délégués du personnel, ni l'existence d'un procès-verbal de carence, arguant seulement que l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle. En conséquence Maître Z... sera condamné à verser 30347, 4 euros à Madame Y..., pour absence de consultation des délégués du personnel dans le cadre d'une inaptitude professionnelle » ;

ALORS, D'UNE PART, QUE l'indemnité au moins égale à douze mois de salaire prévue par l'article L. 1226-15 du Code du travail en cas de méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte à la suite d'une maladie ou d'un accident professionnel et celle au moins égale à six mois de salaire prévue par l'article L. 1235-3 du même Code en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, ne se cumulent pas ; qu'en octroyant à Madame Y..., cumulativement, deux indemnités sur le fondement de chacun de ces textes, la cour d'appel a indemnisé deux fois le même préjudice et a violé les deux textes précités ;

ALORS, D'AUTRE PART ET SURABONDAMMENT, QUE Madame Y... n'avait pas demandé le paiement cumulatif, d'une part de l'indemnité au moins égale à douze mois de salaire prévue par l'article L. 1226-15 du Code du travail en cas de méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte à la suite d'une maladie

ou d'un accident professionnel et d'autre part de celle au moins égale à six mois de salaire prévue par l'article L. 1235-3 du même Code en cas de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en lui octroyant néanmoins de façon cumulative des indemnités sur le fondement de chacun de ces deux textes, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et a ainsi violé les articles 4 et 5 du Code de procédure civile. **Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Paris , du 17 novembre 2015