

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 26 septembre 2012

N° de pourvoi: 11-14.742

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, 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 (Douai, 28 janvier 2011) que M. X..., engagé par la société Waterlot Bernard équipements téléphoniques du Nord, le 22 décembre 1981, s'est trouvé en arrêt maladie entre le 20 mars et le 27 mars 2007 ; qu'il a été détaché, en juin 2007, auprès de la société Netspep, en qualité de responsable de compte ; qu'il s'est à nouveau trouvé en arrêt maladie à compter du 23 août 2007 ; qu'il a effectué, le 24 octobre 2008, une demande de reconnaissance de maladie professionnelle, qui a reçu une réponse favorable de la CPAM, le 10 avril 2009 ; qu'il a été licencié, le 20 mars 2009, pour inaptitude médicale et impossibilité de reclassement ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer des dommages-intérêts, une indemnité de préavis et une indemnité spéciale de licenciement, alors, selon le moyen :

1°/ que quand le salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation est justifiée ; que c'est seulement s'il ne l'estime pas fondée qu'il doit statuer sur le bien-fondé du licenciement ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que M. X... avait saisi le conseil des prud'hommes de Lille le 23 octobre 2007 d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur, demande qu'il avait maintenue en cause d'appel, à titre subsidiaire ; qu'il ressortait encore des constatations de la cour d'appel qu'il avait été licencié pour inaptitude le 19 mars 2009 ; qu'en se bornant à examiner le bien-fondé du licenciement du salarié, sans statuer préalablement sur sa demande de résiliation judiciaire qui était antérieure, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1 du code du travail et 1184 du code civil ;

2°/ que le seul fait de détacher dans l'une de ses filiales un salarié apte à l'exercice de ses fonctions et pour lequel le médecin du travail n'a formulé aucune recommandation particulière, sans s'assurer préalablement auprès de ce dernier de l'aptitude du salarié à exercer ces nouvelles fonctions, ne caractérise aucune méconnaissance par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la

sécurité des travailleurs ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt qu'après avoir été arrêté par son médecin traitant du 20 au 27 mars 2007, M. X... avait été déclaré par le médecin du travail " apte sous réserve d'un suivi par le médecin traitant. Examen complémentaire prévu. Passage dans l'entreprise mercredi 28 matin " ; que la cour d'appel a également relevé qu'il n'était pas établi que le médecin du travail, qui s'était rendu le 28 mars 2007 dans l'entreprise, ait formulé des préconisations particulières à l'attention de l'employeur concernant ce salarié ; qu'en jugeant néanmoins que la société ETN aurait dû, avant de décider le détachement de M. X... le 28 juin 2007 dans sa filiale Netspeps qui impliquait un changement de fonction et de lieu de travail, se rapprocher du médecin du travail pour savoir si un examen médical complémentaire avait été effectué, et solliciter son avis sur ce changement de poste, et qu'à défaut de l'avoir fait, elle avait manqué à son obligation de sécurité de résultat, la cour d'appel a violé l'article L. 4121-1 du code du travail ;

3°/ que ne manque pas à son obligation de prévenir les risques professionnels pour la santé de ses salariés, l'employeur qui n'a, ou ne peut avoir, conscience de l'existence de ces risques ; qu'il résultait des propres constatations des juges du fond que ni l'arrêt de travail établi par le médecin traitant de M. X... le 20 mars 2007, ni la fiche d'aptitude établie le 27 mars suivant par le médecin du travail, ne précisait que le salarié avait été victime d'un syndrome dépressif lié à son activité professionnelle, dit de " burn out " ; que la cour d'appel a encore relevé que si le médecin du travail s'était rendu dans l'entreprise le 28 mars, comme mentionné sur la fiche d'aptitude, aucune des pièces versées aux débats n'établissait la teneur de l'entretien qu'il avait eu avec l'employeur ; qu'en jugeant cependant que la mention sur la fiche d'aptitude que le salarié était " apte sous réserve d'un suivi par le médecin traitant. Examen complémentaire prévu. Passage dans l'entreprise mercredi 28 matin " ajoutée à la venue effective du médecin du travail dans l'entreprise, suffisaient à devoir attirer l'attention de la société sur la nécessité de prendre des précautions spéciales avant toute modification des conditions de travail du salarié, quand de telles circonstances étaient impropres à caractériser que l'activité professionnelle du salarié présentait un quelconque risque pour sa santé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4121-1 du code du travail ;

Mais attendu d'abord, qu'aux termes de l'article 4 du code de procédure civile l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties ;

Et attendu qu'ayant constaté que le salarié demandait, à titre principal, que son licenciement soit déclaré sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a, à bon droit, statué sur le bien fondé du licenciement, sans examiner au préalable la demande subsidiaire de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur ;

Attendu ensuite, qu'ayant relevé, par motifs propres et adoptés, que pour décider du placement en position de détachement du salarié, l'employeur ne justifiait pas s'être rapproché du médecin du travail pour savoir si les recommandations faites par celui-ci concernant notamment l'examen médical complémentaire avaient été suivies et pour solliciter éventuellement son avis sur le changement de poste envisagé, la cour d'appel, en a exactement déduit que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Waterlot Bernard équipements téléphoniques du Nord aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Waterlot Bernard équipements téléphoniques du Nord et la condamne à payer à M. X... la somme

de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six septembre deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour la société Waterlot Bernard équipements téléphoniques du Nord

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement pour inaptitude de Monsieur X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse et d'avoir en conséquence condamné la société ETN à lui verser des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, des indemnités de préavis et l'indemnité spéciale de licenciement en application de l'article L 1226-14 du Code du travail, ainsi qu'une indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « c'est par une juste et exacte appréciation des éléments de la cause et par des motifs pertinents (pages 6, 7 et 8 du jugement déféré) qu'il y a lieu d'approuver que les premiers juges ont considéré que la société ETN avait clairement manqué aux obligations qui étaient les siennes résultant des dispositions des articles L 4121-1 et suivants du Code du Travail ; Que ces mêmes motifs ont en outre parfaitement mis en lumière le fait que la rechute de syndrome dépressif dont a été victime Pierre X... durant l'été 2007, rechute qui est à l'origine de son nouvel arrêt de travail du 23 août 2007 (lequel arrêt de travail devait s'avérer définitif puisque Pierre X... n'a jamais été en mesure de reprendre son poste dans l'entreprise), trouve bien son origine dans ces manquements de la S. A. R. L. ETN à ses obligations ; Attendu qu'il y a lieu simplement de souligner ici, pour être complet, que s'il est exact que la fiche qui avait été établie le 27 mars 2007 par le médecin du travail au terme du premier arrêt maladie de Pierre X... ne contenait aucune explication quant à la nature de l'affection qui avait été à l'origine de cet arrêt et n'alertait pas en elle-même l'employeur sur la gravité de cette affection, il n'en demeure pas moins que cette fiche précisait bien qu'un suivi médical était nécessaire et qu'un examen médical complémentaire devait être opéré, et que par ailleurs le médecin du travail interviendrait dans l'entreprise dès le lendemain ; que ces seuls éléments-ajoutés au fait qu'il n'est pas contesté que le médecin du travail est bien effectivement venu dans l'entreprise le 28 mars 2007 et que, même s'il n'est pas produit de pièces relatant ce qu'a été la teneur exacte de l'entretien entre ce médecin et l'employeur, cet entretien a eu effectivement lieu-devaient, en toute hypothèse, attirer l'attention de la S. A. R. L. ETN sur le fait qu'avant toute modification des conditions de travail de Pierre X..., notamment quant au lieu de ce travail et à la nature du poste et des activités devant lui être confiées, des précautions devaient nécessairement, eu égard aux dispositions des articles L 4121-1 et suivants du Code du Travail, être prises, et qu'en particulier des mesures telles que celles très opportunément rappelées par les premiers juges (page 7 du jugement déféré avant-dernier paragraphe) devaient être envisagées ; que la S. A. R. L. ETN, précisément, ne justifie nullement avoir pris de telles mesures et se contente d'invoquer le fait que Pierre X... n'a élevé aucune protestation ni remarque lorsque son détachement a été décidé, argument qui, eu égard aux obligations de prévention qui, en la matière, incombent à l'employeur, apparaît en toute hypothèse inopérant que de même, les premiers juges ont parfaitement montré que la S. A. R. L. ETN n'établissait pas que, lorsqu'elle a détaché Pierre X... en juin 2007 auprès de la société NETSPEP, celui-ci possédait les connaissances suffisantes et la formation préalable nécessaires pour que ce changement, qui était à la fois un changement de fonctions et de lieu d'exercice de son travail, puisse, eu égard à ce qu'était son état de santé, s'exercer sans risque et sans danger pour lui, étant ajouté que les explications et pièces fournies aujourd'hui par la S. A. R. L. ETN n'apparaissent pas substantiellement différentes de celles fournies en première

instance et ne sont pas en tout cas de nature à amener la cour à effectuer une appréciation différente sur ce point de celle des premiers juges ; Attendu, par ailleurs, qu'il n'apparaît pas discuté que l'affection qui est à l'origine de l'arrêt de travail de Pierre X... survenu le 23 août 2007, soit donc un syndrome dépressif, est bien celle qui est à l'origine de l'inaptitude constatée par le médecin du travail en décembre 2008 sur les fiches d'inaptitude ci-dessus rappelées, étant d'ailleurs souligné, d'une part qu'en décembre 2008 et lors du licenciement, Pierre X... n'avait pas repris son travail à la S. A. R. L. ETN et ne l'y a d'ailleurs jamais repris, et d'autre part que c'est bien au titre d'un " syndrome dépressif chronique " dont le lien de causalité avec l'activité professionnelle de Pierre X... et les risques professionnels a été d'ailleurs reconnu par le CRRMP, que cette affection a été prise en charge par la CPAM au titre des maladies professionnelles, tous éléments que confirment d'ailleurs l'ensemble des documents produits aux débats et en particulier les nombreux certificats médicaux communiqués ; Attendu, au total, et au résultat de l'ensemble de ces éléments, qu'il convient de considérer comme établi que l'inaptitude de Pierre X... constatée par le médecin du travail en décembre 2008 et sur laquelle la S. A. R. L. ETN a fondé le licenciement pour inaptitude qu'elle lui a notifié le 19 mars 2009 trouve son origine dans les manquements fautifs de cette société à ses obligations de sécurité résultant des articles L 4121-1 et suivants du Code du Travail ; Attendu, dès lors, qu'il y a lieu de faire droit à la prétention principale présentée aujourd'hui par Pierre X... et de dire et juger que ce licenciement pour inaptitude se trouve en définitive privé de cause réelle et sérieuse, de sorte que le jugement déféré doit être réformé en ce sens ;
ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Monsieur X... reproche à la SARL ETN d'avoir manqué à son obligation de sécurité de résultat qui s'étend à la santé mentale, en décidant de le détacher dans une autre société sur un nouveau poste pour lequel il ne disposait pas des compétences suffisantes, quelques mois seulement après un premier arrêt de travail pour un Burn Out. Le Burn Out Syndrome ou littéralement « incendie extérieur » en français désigne l'épuisement professionnel physique, émotif et mental, consécutif à une exposition à un stress prolongé, selon la définition donnée par le psychanalyste FREUDENBERGER en 1980.

Le 20 mars 2007, le Docteur Y..., médecin traitant, a placé Monsieur X... en arrêt de travail motivé par un « Burn Out ». Le médecin du travail, le Docteur Z..., a procédé à un examen médical de reprise du travail le 27 mars 2007. Monsieur X... a été déclaré apte sous réserve d'un suivi par le médecin traitant. Le Docteur Z... a en outre précisé qu'un examen complémentaire était prévu et qu'il passerait le lendemain mercredi 28 matin dans l'entreprise.

La SARL ETN a été destinataire d'un exemplaire de cette fiche d'aptitude médicale et la rencontre avec le médecin du travail a bien eu lieu dans l'entreprise le 28 mars 2007.

La SARL ETN feint d'ignorer que le médecin du travail est le conseiller de l'employeur en ce qui concerne notamment l'adaptation des postes et que son rôle est exclusivement préventif, comme l'énoncent les dispositions de l'article L 4622-3 du Code du Travail qui précise encore que son rôle consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.

La SARL ETN ne sait certes pas à la date du 20 mars 2007 le motif médical ayant justifié l'arrêt de travail de Monsieur X....

En revanche, le Docteur Z... a connaissance, lors de son examen médical de reprise du 27 mars 2007, de ce que Monsieur X... a fait un Burn Out et en sa qualité de médecin, il

sait que cette pathologie psychologique est essentiellement reliée au monde du travail. Sa décision de venir s'entretenir en personne avec l'employeur, sans attendre, dès le lendemain matin même de la reprise du travail du salarié, a nécessairement pour objectif de lui permettre d'assurer pleinement son rôle préventif dans le respect des dispositions légales sus-visées et d'informer l'employeur de l'état de santé de Monsieur X..., au delà de l'exemplaire de la fiche d'aptitude dont l'employeur est destinataire.

La SARL ETN ne peut sérieusement prétendre que le médecin du travail s'est déplacé dès le lendemain de la reprise de poste pour évoquer un tout autre sujet que la santé psychologique de Monsieur X... et les risques d'une telle pathologie mentale.

Dans ces conditions, il ne peut qu'être considéré que la SARL ETN a, dès le 28 mars 2007, été alertée par le médecin du travail sur les difficultés psychologiques présentées par Monsieur X.... En tout état de cause, la SARL ETN a été avisée par le médecin du travail de ce qu'un suivi par le médecin généraliste restait nécessaire et surtout qu'un examen complémentaire était envisagé, ainsi que l'a stipulé la fiche médicale.

Le médecin du travail est en effet autorisé, lors de la reprise, à solliciter des examens complémentaires, notamment aux fins de dépister le caractère professionnel d'une maladie, le Burn Out étant un syndrome d'épuisement professionnel.

Aux termes de l'article R 4626-30 du Code du Travail, le médecin du travail peut être informé de tout changement d'affectation et peut, à cette occasion, prendre l'initiative de procéder à un nouvel examen de l'agent. Encore faut-il qu'il soit informé, cette information pouvant venir du salarié mais aussi de l'employeur.

La SARL ETN a procédé le 18 juin 2007, soit deux mois et demi après la reprise du travail de Monsieur X..., à son détachement dans la Société NETSPEP pour exercer des fonctions dite de Responsable de Compte.

L'article L 4121-1 du Code du Travail dispose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1- Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2- Des actions d'information et de formation ;
- 3- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Le devoir de prévention de la santé y compris mentale du salarié qui pèse sur l'employeur commence par la prise en compte du risque ou du danger susceptible d'exister dans les mesures d'organisation ou de réorganisation du travail qu'il décide. L'interrogation sur ce risque doit être préalable à la mise en oeuvre de cette réorganisation.

Avant que de décider de la nouvelle organisation du travail pour Monsieur X... dans la Société NETSPEP, la SARL ETN ne justifie pas s'être interrogée ni rapprochée du

médecin du travail pour savoir si les recommandations faites par ce dernier le 28 mars 2007 étaient suivies concernant notamment l'examen médical complémentaire et éventuellement solliciter l'avis du médecin du travail sur ce changement de poste.

Pourtant, ce détachement imposait à Monsieur X... de parcourir près de 30 kilomètres supplémentaires pour se rendre sur son nouveau lieu de travail, ce qui n'est pas contesté par la SARL ETN, ce qui pouvait être de nature à avoir une incidence sur la fatigue.

Ce détachement induisait surtout pour Monsieur X... un changement dans le poste de travail qu'il exerçait depuis le 22 décembre 1981 en tant que Responsable Technique.

De fait, il s'agissait d'exercer des fonctions de Responsable de Compte dans une Société davantage spécialisée en informatique qu'en téléphonie quand bien même les deux domaines se trouvent aujourd'hui plus qu'en 1981 étroitement liés par la télématique. Ce poste de Responsable de Compte incluait des fonctions techniques et commerciales.

Monsieur A..., qui devait partir à la retraite et a travaillé un mois avec Monsieur X... chez NETSPEP, a déclaré dans son attestation : " A ma stupeur, il n'avait jamais de sa vie fait une proposition chiffrée pour un client, ne connaissait pas les marges, les prix d'achats et n'était pas du métier, le téléphone et le réseau informatique sont deux activités différentes je n'ai mis aucun barrage à la formation de Monsieur X... qui manifestement se trouvait dans une situation peu enviable par son manque de compétence, son manque de formation commerciale et sa double casquette ETN. "

Monsieur B..., qui a travaillé avec Monsieur X... et qui certes a quitté la SARL ETN en mars 2005, atteste avoir été surpris du détachement de Monsieur X... dans la société NETSPEP ne connaissant pas cette activité, de surcroît au niveau commercial.

La mise à niveau des connaissances de Monsieur X... au moyen des stages datait de 2000-2002 et il n'avait suivi qu'une partie de la formation.

La participation de Monsieur X... sur un chantier 5MBC en 2003-2004 n'établit pas au vu des pièces fournies qu'il était déjà spécifiquement intervenu dans le domaine informatique. Les documents produits concernant une société CHAUX ET DOLOMIES sont également insuffisants, d'autant que Monsieur X... conteste que le plan de chantier manuscrit produit soit de sa main.

La SARL ETN n'établit pas que Monsieur X... possédait dès le 17 juin 2007 de solides bases de connaissances dans le domaine informatique ni qu'il possédait toutes les compétences requises pour exercer ces nouvelles fonctions sans aucun risque possible sur sa bonne adaptation au poste au regard des difficultés de santé psychologiques auxquelles son salarié avait été confronté au mois de mars 2007.

Dès le 23 août 2007, Monsieur X... a rechuté dans un syndrome dépressif pour lequel les médecins généraliste et psychiatre ont ensuite confirmé qu'il était lié à une problématique professionnelle.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que la SARL ETN a omis de prendre les précautions nécessaires pour s'assurer de la santé physique et mentale de Monsieur X... en lui confiant de nouvelles fonctions dans une entreprise détachée, alors qu'elle aurait dû avoir conscience du danger auquel pouvait être exposé son salarié compte tenu de l'intervention du médecin du travail. La SARL ETN a dès lors manqué à ses obligations

découlant de l'article L 4121-1 du Code du Travail » ;

1.- ALORS QUE quand salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation est justifiée ; que c'est seulement s'il ne l'estime pas fondée qu'il doit statuer sur le bien fondé du licenciement ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que Monsieur X... avait saisi le conseil des prud'hommes de Lille le 23 octobre 2007 d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur, demande qu'il avait maintenue en cause d'appel, à titre subsidiaire ; qu'il ressortait encore des constatations de la cour d'appel qu'il avait été licencié pour inaptitude le 19 mars 2009 ; qu'en se bornant à examiner le bien fondé du licenciement du salarié, sans statuer préalablement sur sa demande de résiliation judiciaire qui était antérieure, la Cour d'appel a violé les articles L 1231-1 du Code du travail et 1184 du Code civil ;

2.- ALORS QUE le seul fait de détacher dans l'une de ses filiales un salarié apte à l'exercice de ses fonctions et pour lequel le médecin du travail n'a formulé aucune recommandation particulière, sans s'assurer préalablement auprès de ce dernier de l'aptitude du salarié à exercer ces nouvelles fonctions, ne caractérise aucune méconnaissance par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt qu'après avoir été arrêté par son médecin traitant du 20 au 27 mars 2007, Monsieur X... avait été déclaré par le médecin du travail « apte sous réserve d'un suivi par le médecin traitant. Examen complémentaire prévu. Passage dans l'entreprise mercredi 28 matin » ; que la Cour d'appel a également relevé qu'il n'était pas établi que le médecin du travail, qui s'était rendu le 28 mars 2007 dans l'entreprise, ait formulé des préconisations particulières à l'attention de l'employeur concernant ce salarié ; qu'en jugeant néanmoins que la société ETN aurait dû, avant de décider le détachement de Monsieur X... le 28 juin 2007 dans sa filiale NETSPEPS qui impliquait un changement de fonction et de lieu de travail, se rapprocher du médecin du travail pour savoir si un examen médical complémentaire avait été effectué, et solliciter son avis sur ce changement de poste, et qu'à défaut de l'avoir fait, elle avait manqué à son obligation de sécurité de résultat, la Cour d'appel a violé l'article L 4121-1 du Code du travail ;

3.- ALORS A TOUT LE MOINS QUE ne manque pas à son obligation de prévenir les risques professionnels pour la santé de ses salariés, l'employeur qui n'a, ou ne peut avoir, conscience de l'existence de ces risques ; qu'il résultait des propres constatations des juges du fond que ni l'arrêt de travail établi par le médecin traitant de Monsieur X... le 20 mars 2007, ni la fiche d'aptitude établie le 27 mars suivant par le médecin du travail, ne précisait que le salarié avait été victime d'un syndrome dépressif lié à son activité professionnelle, dit de « burn out » ; que la Cour d'appel a encore relevé que si le médecin du travail s'était rendu dans l'entreprise le 28 mars, comme mentionné sur la fiche d'aptitude, aucune des pièces versées aux débats n'établissait la teneur de l'entretien qu'il avait eu avec l'employeur ; qu'en jugeant cependant que la mention sur la fiche d'aptitude que le salarié était « apte sous réserve d'un suivi par le médecin traitant. Examen complémentaire prévu. Passage dans l'entreprise mercredi 28 matin » ajoutée à la venue effective du médecin du travail dans l'entreprise, suffisaient à devoir attirer l'attention de la société sur la nécessité de prendre des précautions spéciales avant toute modification des conditions de travail du salarié, quand de telles circonstances étaient impropres à caractériser que l'activité professionnelle du salarié présentait un quelconque risque pour sa santé, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 4121-1 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société ETN à verser à Monsieur X... des indemnités de préavis et des indemnités spéciales de licenciement en application de

l'article L 1226-14 du Code du travail, ainsi qu'une indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « ainsi que cela a été ci-dessus relevé, la CPAM de LENS, par courrier en date du 10 avril 2009, a notifié à Pierre X... que la déclaration de maladie professionnelle qu'il avait formée le 24 octobre 2008 avait fait l'objet d'un avis favorable du CRRMP et que l'affection dont il souffrait était par voie de conséquence prise en charge au titre de la législation relative aux risques professionnels ; Attendu que la contestation qui a été engagée par la société ETN à l'encontre de la CPAM relativement à cette prise en charge et dont il est indiqué qu'elle serait actuellement pendante devant le TASS de LILLE ne peut en toute hypothèse avoir d'incidence que sur les seuls rapports de droit entre la CPAM et la société ETN et ne saurait aujourd'hui priver Pierre X... de la possibilité d'invoquer le caractère professionnel de l'affection dont il souffre, - caractère professionnel qui, en ce qui le concerne, lui est aujourd'hui définitivement acquis par l'effet de la décision de prise en charge notifiée le 10 avril 2009- et de réclamer en conséquence l'application en l'espèce, à son bénéfice, des dispositions particulières de l'article L 1226-14 du Code du Travail relatives aux indemnités afférents aux licenciements pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;

Attendu, en conséquence, que la décision des premiers juges de surseoir à statuer sur l'indemnité spéciale de licenciement et de l'indemnité compensatrice prévues par l'article L 1226-14 du Code du Travail doit être infirmée ;

Qu'en outre, et bien que l'on soit en présence d'un jugement de première instance qui est un jugement mixte en ce qu'il n'a sursis à statuer que sur une partie des demandes, le Conseil des Prud'hommes ayant statué sur les autres demandes, la Cour estime cependant devoir considérer, étant souligné que les règles de détermination du quantum de l'indemnité spéciale de licenciement et de l'indemnité compensatrice dont il s'agit ne laissent en toute hypothèse au juge qu'une marge d'appréciation très limitée, qu'il est de bonne justice d'évoquer les demandes de fixation de ces indemnités présentées par Pierre X... et d'y statuer par le présent arrêt sans les renvoyer devant le Conseil de Prud'hommes ;

Attendu que les réclamations présentées par Pierre X... au titre de ces deux indemnités de l'article L 1226-14 soit les sommes de :

-5. 435, 38 euros soit deux mois de salaire bruts (calculés sur la base de 2. 717, 79 euros de salaire brut mensuel selon les dernières fiches de paie produites) pour l'indemnité compensatrice (équivalente à une indemnité de préavis), outre 543, 53 euros au titre des congés payés s'y rapportant,

- et 24. 791, 18 euros au titre du reliquat de l'indemnité de licenciement (calculée sur les mêmes bases et en application des articles R1234-2 et L 1226-14 du Code du Travail), n'apparaissent pas contestées en leur quantum, même à titre subsidiaire, par la société ETN ; Qu'elles apparaissent par ailleurs conformes, eu égard aux pièces communiquées, aux dispositions applicables qui viennent d'être mentionnées ; Qu'il y sera donc fait droit » ;

ALORS QUE les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne s'appliquent que lorsque l'inaptitude du salarié a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que Monsieur X... a été licencié pour inaptitude le 19 mars 2009 et que la CPAM de Lens n'a reconnu le caractère professionnel de l'affection

dont il souffrait que par décision du 10 avril 2009 ; qu'en jugeant que le salarié pouvait prétendre aux indemnités spéciales de rupture prévues par l'article L 1226-14 du Code du travail, sans cependant caractériser que la société ETN avait connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude, ni même de l'existence d'une procédure en cours tendant à la reconnaissance du caractère professionnel du syndrome dépressif dont souffrait Monsieur X..., au moment où elle avait licencié le salarié le 19 mars 2009, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des article L 1226-10 et suivants du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Douai du 28 janvier 2011