

SOC.

CF

COUR DE CASSATION

Audience publique du **5 juin 2019**

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 894 FS-P+B

Pourvoi n° B 18-12.861

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de M. Deston.
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 15 février 2018.

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par M. Edmond Deston, domicilié
4 rue Edgar Degas, 95140 Garges-lès-Gonesse,

contre l'arrêt rendu le 3 février 2017 par la cour d'appel de Paris
(pôle 6, chambre 11), dans le litige l'opposant à la société France location
distribution, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est
Savoie Hexapole, 73420 Méry,

défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen
unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 7 mai 2019, où étaient présents : M. Cathala, président, M. Silhol, conseiller référendaire rapporteur, Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen, MM. Pion, Ricour, Mmes Van Ruymbeke, Capitaine, Gilibert, conseillers, Mme Salomon, M. Duval, Mme Valéry, conseillers référendaires, M. Desplan, avocat général, Mme Jouanneau, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Silhol, conseiller référendaire, les observations de la SCP Delvolvé et Trichet, avocat de M. Deston, de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société France location distribution, l'avis de M. Desplan, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 3 février 2017), que M. Deston, engagé le 27 avril 1988 en qualité de chauffeur poids lourd par la société France location distribution, a été, le 1^{er} septembre 2012, reconnu travailleur handicapé ; que reprochant notamment à son employeur un manquement à l'obligation de sécurité, il a saisi, le 8 décembre 2014, la juridiction prud'homale de demandes tendant à la résiliation judiciaire du contrat de travail et au paiement de diverses sommes ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes alors, selon le moyen, *qu'il résulte de l'article L. 4612-11 du code du travail que la remise au travail d'un travailleur handicapé doit être précédée d'une consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ce dont il appartient à l'employeur de justifier ; qu'il résulte également de l'article L. 2323-30 du code, qu'en liaison avec le CHSCT, le comité d'entreprise est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la remise au travail des travailleurs handicapés et qu'en s'abstenant de vérifier si l'employeur avait satisfait à l'obligation impartie par ces textes de consulter les instances représentatives du personnel préalablement à la remise au travail de M. Deston, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 2323-30, dans sa rédaction applicable, et L. 4612-11 du code du travail ;*

Mais attendu que les dispositions des articles L. 2323-30 et L. 4612-11 du code du travail, alors en vigueur, n'imposent pas à l'employeur de consulter le comité d'entreprise, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur le cas individuel de chaque travailleur handicapé ;

Et attendu que la cour d'appel, devant laquelle le salarié soutenait qu'en dépit de son statut de travailleur handicapé, aucune consultation n'avait été effectuée en vue de sa mise, de sa remise et de son

maintien au travail, n'était pas tenue de procéder à une recherche inopérante ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. Deston aux dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du cinq juin deux mille dix-neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Delvolvé et Trichet, avocat aux Conseils, pour M. Deston

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur DESTON de sa demande de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité de résultat et de rappel de salaires de juin 2014 au 3 novembre 2016 et à compter du 3 novembre et de résiliation judiciaire de son contrat de travail

Aux motifs que salarié de la société France Location Distribution en qualité de chauffeur poids lourds depuis le 27 avril 1988, Monsieur DESTON avait été en arrêt maladie du 28 avril 2010 au 28 avril 2013, et bénéficiait du statut de travailleur handicapé, 2^{ème} catégorie depuis le 1^{er} septembre 2012 ; qu'à la suite de la visite médicale de reprise le 17 mars 2014, il avait été déclaré apte à un poste de chauffeur PL à temps partiel et sans port de charges supérieures à 10 kg ; qu'il avait été affecté sur le site de Combs la Ville sur la base de 108,34 heures par mois, soit 5 heures par jour de 4 h à 9 h du matin ; qu'à sa demande, une nouvelle visite médicale avait été organisée, le 16 avril 2014, Monsieur DESTON étant alors déclaré « apte à un poste de chauffeur PL, de jour, à mi-temps, à raison de 2 ou 3 jours par semaine, la manutention est contre indiquée, à revoir dans un mois » ; que le 2 juin 2014, le médecin du travail mentionnait « apte à un poste de chauffeur PL, apte à un poste de jour, c'est-à-dire avec une prise de poste à partir de 6 heures, manutention de charges autorisée mais avec un maximum absolu de 10 kg, position debout et déambulation prolongée à éviter, manutention de rolls contre indiquée en cas de charges supérieures à 10 kg, manutention de palettes au transpalette électrique autorisée, apte à un poste à mi-temps et de préférence sous la forme deux ou trois jours par semaine, à revoir dans six mois » ; que du 5 au 10 juin 2014, Edmond Deston avait fait ses tournées de livraison avec un autre chauffeur, M. Pivaha ; que le dernier jour travaillé était le 11 juin 2014 où il avait effectué une tournée seul ; qu'il avait été placé en arrêt de travail le 12 juin 2014 et ne l'avait pas repris à ce jour ; que par courrier du 12 juin 2014, il avait exercé son droit de retrait en ces termes : « Aujourd'hui je constate que votre comportement à mon égard engendre de la discrimination en lien avec mon statut travailleur assurance-invalidité de 2^{ème} catégorie. En effet depuis ma reprise initiale du 7 avril 2014, ainsi que celle de 5 juin 2014, après mes congés payés, vous me soumettez à une cadence de travail et d'horaire journalière hors norme (...). Vous m'imposez la signature d'un avenant sur un parking sans discussion au préalable après une fin de journée de travail d'amplitude de heures, la mercredi 11 juin 2014 vers 20h30. Vous me dites m'imposer les conditions horaires de travail à votre guise alors que vous avez tous les éléments pour apprécier ma situation et faire que les conditions de travail soient les plus adaptées. Vous m'imposez une amplitude de 8 à 9 h par jour sachant que je suis à mi-temps sur 2 ou 3 jours. Vous m'imposez également un 3^{ème} jour de travail qui va au-delà de mon temps de travail sachant que cette semaine j'ai déjà effectué en 2 jours 18 h de travail » ; que sur la violation de l'obligation de sécurité de

résultat et le droit de retrait, il résulte de l'article L.4121-1 du code du travail qu'afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur doit mettre en place des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, et il doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ; qu'à l'examen des pièces produites et des moyens débattus, la cour d'appel ne disposait d'éléments suffisants pour retenir que la société France Location Distribution avait manqué à son obligation de sécurité de résultat ; qu'en effet, le poste sur lequel Monsieur DESTION avait été affecté du 7 avril au 6 mai 2014 avait été validé par le médecin du travail après que la proposition d'affectation lui avait été soumise ; qu'il en allait de même s'agissant de l'affectation du salarié en juin 2014 ; que ce poste avait été occupé en binôme dans l'attente de l'étude de poste prévue le 17 juin 2014 ; que le poste occupé en avril 2014, même commençant à 4h du matin, ne contrevenait pas aux prescriptions fixées le 16 avril 2014, Monsieur DESTON n'étant pas un travailleur de nuit au sens de l'article L.3122-31 du code du travail ; que les restrictions relatives au temps partiel avaient été respectées, de même que celles relatives à la manutention ; que Monsieur DESTON faisait valoir que la violation de l'obligation de sécurité de résultat était caractérisée par l'absence de consultation du CHSCT et du CE concernant les mesures prises pour faciliter sa remise ou son maintien au travail, par la violation de la surveillance médicale renforcée (article R.4624-18 CT) et par la violation des obligations légales et réglementaires (art. L.3122-26 et L.5213-9 CT) et par le défaut de transformation de son poste de travail pour le rendre compatible à l'état de santé du salarié et aux préconisations du médecin du travail ; que cependant les conclusions de Monsieur DESTON ne comportaient pas d'articulations précises en fait en dehors des visas textuels précités sauf sur le défaut de transformation, mais en réalité la société avait tout au contraire cherché à adapter le poste de travail du salarié en le soumettant à la validation du médecin du travail, que le droit de retrait effectué le 12 juin 2014 n'était donc pas justifié et que Monsieur DESTON n'établit pas qu'il a été mis en danger en occupant un poste de conducteur PL dès lors que les postes proposés étaient conformes aux avis d'aptitude

Alors qu'il résulte de l'article L.4612-11 du code du travail que la remise au travail d'un travailleur handicapé doit être précédée d'une consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ce dont il appartient à l'employeur de justifier ; qu'il résulte également de l'article L.2323-30 du code, qu'en liaison avec le CHSCT, le comité d'entreprise est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la remise au travail des travailleurs handicapés et qu'en s'abstenant de vérifier si l'employeur avait satisfait à l'obligation impartie par ces textes de consulter les instances représentatives du personnel préalablement à la remise au travail de Monsieur DESTON, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale

au regard des articles L.2323-30, dans sa rédaction applicable, et L.4612-11 du code du travail.