

RÉSUMÉ :

Il résulte des articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1, alinéas 2 et 3, du code du travail, en leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, que la méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte consécutivement à un accident non professionnel ou une maladie, dont celle imposant à l'employeur de consulter les délégués du personnel, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse

TEXTE INTÉGRAL

Cassation partielle
numéros de diffusion : 819
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2020:SO00819

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

SOC.

CM

COUR DE CASSATION

Audience publique du 30 septembre 2020

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 819 FS-P+B+I

Pourvoi n° G 19-11.974

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 30 SEPTEMBRE 2020

M. W... A..., domicilié [...], a formé le pourvoi n° G 19-11.974 contre l'arrêt rendu le 26 octobre 2018 par la cour d'appel de Bourges (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Transports Murie-Galopin, société par actions simplifiée, dont le siège est [...], venant aux droits de la société Galopin Transports, défenderesse à la cassation.

La société Transports Murie-Galopin a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

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

Le demandeur au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Silhol, conseiller référendaire, les observations de la SARL Cabinet Munier-Apaire, avocat de M. A..., de la SCP Colin-Stoclet, avocat de la société Transports Murie-Galopin, et l'avis de Mme Courcol-Bouchard, premier avocat général, après débats en l'audience publique du 7 juillet 2020 où étaient présents M. Cathala, président, M. Silhol, conseiller référendaire rapporteur, Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen, MM. Pion, Ricour, Mmes Van Ruymbeke, Capitaine, Mme Gilibert, conseillers, M. Duval, Mmes Valéry, Pecqueur, conseillers référendaires, Mme Courcol-Bouchard, premier avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Bourges, 26 octobre 2018), M. A..., engagé le 18 novembre 1991 en qualité de conducteur longue distance par la société Galopin transports, aux droits de laquelle vient la société Transports Murie-Galopin (la société), a été placé en arrêt de travail pour maladie à compter du 10 mai 2015.

2. Le 14 septembre 2015, le salarié a saisi la juridiction prud'homale en paiement de diverses sommes au titre de l'exécution du contrat de travail.

Ayant été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail à l'issue d'un examen du 10 mars 2017, M. A... a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement et a formé des demandes au titre de la rupture du contrat de travail.

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi incident de l'employeur, ci-après annexé

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le moyen du pourvoi principal du salarié, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

4. M. A... fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'une indemnité de préavis, outre les congés payés, alors « qu'en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle déclarée par le médecin du travail, l'employeur doit consulter les délégués du personnel pour recueillir leur avis avant la proposition d'un poste de reclassement approprié aux capacités du salarié ; qu'à défaut de recueil de cet avis, l'obligation de reclassement n'est pas satisfaite et le licenciement qui s'en suit est sans cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a jugé que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement, nonobstant le défaut de recueil de l'avis préalable des délégués du personnel, lequel manquement n'ayant pas pour effet de rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qu'imposaient ses propres constatations, a violé, par fausse application, les articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1 du code du travail dans leurs versions issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1, alinéas 2 et 3, du code du travail, en leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

5. Aux termes du premier de ces textes, lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

6. Aux termes du second de ces textes, 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. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

7. Il résulte de ces textes que la méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte consécutivement à un accident non professionnel ou une maladie, dont celle imposant à l'employeur de consulter les délégués du personnel, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

8. Pour rejeter les demandes du salarié au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt, après avoir relevé que l'obligation de consultation des délégués n'avait pas été respectée, retient que ce manquement n'a pas pour effet de rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse et qu'au surplus, le salarié n'a pas formé de demande distincte de celle présentée au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, étant observé que l'article L. 1226-15 du code du travail issu de la loi du 8 août 2016 ne sanctionne le défaut d'avis des délégués du personnel que lorsqu'il intervient dans le cadre d'une inaptitude professionnelle.

9. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi incident formé par la société Transports Murie-Galopin ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette les demandes en paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'une indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents, l'arrêt rendu le 26 octobre 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Bourges ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel d'Orléans ;

Condamne la société Transports Murie-Galopin aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Transports Murie-Galopin et la condamne à payer à M. A... la somme de 3 000 euros ;

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, prononcé et signé par le président et Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen, en ayant délibéré, conformément aux dispositions des articles 452 et 1021 du code de procédure civile, en remplacement du conseiller référendaire rapporteur empêché, en l'audience publique du trente septembre deux mille vingt.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit au pourvoi principal par la SARL Cabinet Munier-Apaire, avocat aux Conseils, pour M. A...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. A... de l'ensemble de ses demandes initiales et nouvelles et de l'AVOIR, par conséquent, débouté de sa demande de paiement des sommes de 66.000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de 5.460 euros à titre d'indemnité de préavis et de 550 euros de congés afférents ;

AUX MOTIFS QUE « Le salarié, licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 11 avril 2017, soit postérieurement à la décision des premiers juges, forme devant la cour une prétention nouvelle tirée du caractère dénué de cause réelle et sérieuse de son licenciement aux motifs d'une part, que l'avis des délégués du personnel n'a pas été recueilli et d'autre part, que l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement. Il sera préalablement noté que le licenciement intervenu est régi par les dispositions de l'article L.1226-2 dans sa rédaction issue de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, entrée en vigueur sur ce point le 1er janvier 2017, de sorte que la consultation pour avis des délégués du personnel est rendue obligatoire, quand bien même l'origine de l'inaptitude de Monsieur A... n'est pas professionnelle. S'il s'infère du procès-verbal de la réunion extraordinaire des délégués du personnel du 24 mars 2017 qu'il a été porté à leur connaissance les éléments relatifs à l'état de santé du salarié, l'avis du médecin du travail et le périmètre de recherche d'un poste de reclassement, aucune mention ne précise qu'ils ont donné leur avis, leurs attestations produites devant la cour n'apportant aucune information sur ce point (pièces 107, 137 à 140). De sorte que l'obligation de consultation considérée n'a pas été respectée. Cependant, ledit manquement n'a pas pour effet de rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Au surplus, force est de constater que le salarié ne forme sur ce point aucune demande distincte de celle

présentée au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, étant observé que l'article L. 1226-15 du même code (issu de la loi du 8 août 2016) ne sanctionne le défaut d'avis des délégués du personnel précédemment établi, par renvoi à l'article L. 1235-3-1, que lorsqu'il intervient dans le cadre d'une inaptitude d'origine professionnelle. En second lieu, Monsieur A... soutient que l'employeur a manqué à son obligation de reclassement. Le médecin du travail indique lors de la 1ère visite de reprise : "Inaptitude au poste de chauffeur PL/SPL à prévoir. Pas d'essai de reprise. Ne pourrait faire qu'une activité à temps très partiel, pas de port de charges, pas d'escaliers, pas de marche, pas d'effort de concentration dans la durée". Puis, après étude du poste, le médecin du travail a conclu à une inaptitude définitive de Monsieur A... à son emploi. Il ressort des pièces produites par la société intimée qu'elle démontre avoir interrogé les quatre sociétés du groupe auquel elle appartient, par courriers en date du 13 mars 2017, dans lesquels elle reprend précisément les préconisations du médecin du travail (pièce 106). S'il est vrai, comme soutenu par le salarié, que seules deux sociétés ont répondu (TRS et TRANSPORTS MURIE -GALOPIN), il ne peut être considéré que l'employeur a licencié le salarié sans attendre lesdites réponses, puisqu'un délai de près d'un mois s'est écoulé entre l'envoi des courriers considérés et la notification du licenciement, temps durant lequel la société intimée a procédé à d'autres recherches de reclassement en externe. En effet, l'employeur démontre avoir également sollicité l'Union Fédérale des Transporteurs pour un reclassement de Monsieur A..., et ce, alors qu'elle ne supporte aucune obligation sur ce point. Surtout, il doit être relevé que les deux entreprises composant le groupe n'ayant pas répondu, la société mère TRADEX et SFB INVEST, ne disposaient d'aucun poste disponible à la date du licenciement de Monsieur A... et, n'étaient composées que de cadres-dirigeants, cadres (directeurs administratifs, développements, opérationnel et délégué), d'une secrétaire et de deux responsables administratif et d'exploitation, comme en attestent leurs registres du personnel (pièces 125, 128 et 131). Au surplus, l'examen des fiches de poste et des registres du personnel des sociétés TRS et TRANSPORTS MURIE -GALOPIN, confirment également qu'aucun poste compatible avec les préconisations médicales du médecin du travail n'était disponible en leur sein. En effet, celles-ci employaient principalement des manutentionnaires, chauffeurs, livreurs, agents de quai, nécessitant la conduite d'engins, la manutention et le port de charges lourdes, ainsi que des postes d'assistants commerciaux et administratifs pour lesquels Monsieur A... ne disposait pas des compétences nécessaires, emplois qui obligeaient à un effort de concentration expressément contre-indiqué par le médecin du travail (pièces 128 à 131). Dans ces conditions, il s'infère de l'ensemble de ces éléments que l'employeur démontre avoir effectué une recherche de reclassement effective, sérieuse et personnalisée et qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité de reclasser le salarié. Dès lors, les demandes formées au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse seront rejetées » ;

1/ ALORS QU'en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle déclarée par le médecin du travail, l'employeur doit consulter les délégués du personnel pour recueillir leur avis avant la proposition d'un poste de reclassement approprié aux capacités du salarié; qu'à défaut de recueil de cet avis, l'obligation de reclassement n'est pas satisfaite et le licenciement qui s'en suit est sans cause réelle et sérieuse; qu'en l'espèce, la cour d'appel a jugé que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement, nonobstant le défaut de recueil de l'avis préalable des délégués du personnel, lequel manquement n'ayant pas pour effet de rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qu'imposaient ses propres constatations, a violé, par fausse application, les articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1 du code du travail dans leurs versions issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

2/ ALORS QU'en jugeant que l'article L. 1226-15 du code du travail, tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, ne sanctionne le défaut d'avis des délégués du personnel, par renvoi à l'article L. 1235-3-1 du code du travail, que lorsqu'il intervient dans le cadre d'une inaptitude d'origine professionnelle, cependant que l'article L. 1226-15 du code du travail, dans sa version applicable au litige, ne vise pas l'article L. 1235-3-1 du code du travail, lequel, dans sa version applicable au litige, ne concerne pas davantage l'inaptitude d'origine professionnelle, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-15 et L. 1235-3-1 du code du travail, dans leurs versions issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Colin-Stoclet, avocat aux Conseils, pour la société Transports Murie-Galopin

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Galopin Transports, aux droits de laquelle vient la société Transports Murie-Galopin, à payer à M. A... la somme de 9 463 euros au titre du rappel de salaires pour la période du 6 février au 14 juin 2011, outre les congés payés y afférents et la somme de 1 000 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de l'obligation de reclassement ;

AUX MOTIFS QUE M. A... a été en arrêt de travail jusqu'au 5 janvier 2011 inclus et a fait l'objet d'une visite de reprise le 6 janvier 2011, lors de laquelle le médecin du travail a conclu en ces termes : "inapte temporaire un mois au poste de chauffeur PL ; en attente d'avis spécialisé. Pendant ce délai, apte à un poste administratif en attendant l'avis définitif" ; que cet avis a été successivement prolongé chaque mois, lors de visites effectuées à la demande de l'employeur, et ce, jusqu'au 14 juin 2011, date à

laquelle le médecin du travail a rendu un avis d'aptitude ; que l'avis d'inaptitude temporaire renouvelé mensuellement s'inscrit dans le cadre des articles R. 4624-25 et R. 4624-26 relatifs au suivi médical du salarié et permettent au médecin du travail de prescrire des examens complémentaires, nécessaires à la détermination de l'aptitude du salarié à son poste ; qu'en présence d'une inaptitude temporaire émise et renouvelée par le médecin du travail, dans l'attente de résultats médicaux permettant de se prononcer définitivement sur l'aptitude, la société Galopin Transports ne peut valablement arguer du non-respect des conditions de l'article R. 4624-31, texte relatif à la déclaration d'inaptitude définitive du salarié ; qu'elle n'est pas plus fondée à critiquer les avis du médecin du travail contre lesquels elle n'a exercé, en son temps, aucun recours ; qu'en application de l'article L. 1226-4, l'employeur est tenu de proposer au salarié inapte un autre emploi approprié à ses capacités, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que l'inaptitude est temporaire ou définitive ; que l'intimée appartient à un groupe à l'intérieur duquel la recherche de reclassement devait être effectuée dès l'avis du 6 janvier 2011, de manière sérieuse et loyale ; que l'employeur se limite à produire des mails, identiques chaque mois, adressés aux sociétés du groupe, sans démontrer qu'elles ne disposaient d'aucun emploi à caractère administratif disponible ; que surtout, le courriel type de recherche de poste se limite à préciser qu'est recherché un "poste de type administratif" pour un "chauffeur PL, déclaré temporairement inapte", sans autre précision de nature à personnaliser la recherche ; qu'enfin, dès le 7 janvier 2011, l'employeur demandait au salarié de rester à son domicile le temps des examens médicaux complémentaires et dès le 10 janvier, il informait le médecin du travail de l'impossibilité de reclasser provisoirement le salarié ; que l'employeur ne rapporte donc pas la preuve qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité de reclasser provisoirement M. A... en ayant entrepris une recherche sérieuse et active des possibilités de reclassement ; que sera allouée la somme de 1.000 euros à titre de dommages-intérêts eu égard au préjudice résultant du non-respect de l'obligation de reclassement pour le salarié qui n'a pu exercer une activité professionnelle durant plusieurs mois alors qu'il ne bénéficiait pas du paiement de son salaire ; que M. A... n'ayant été ni reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter du premier examen médical de reprise du travail, soit le 6 janvier 2011, ni licencié, et se tenant à la disposition de son employeur, ce dernier était tenu de lui verser, dès le 6 février 2011, le salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension de son contrat de travail ;

ALORS d'une part QUE le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise et deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines ; que l'obligation de reclassement du salarié déclaré inapte mise à la charge de l'employeur ne prend naissance qu'avec la déclaration d'inaptitude émise lors du second des examens médicaux ; qu'en décidant que dès la visite du 6 janvier 2011 lors de laquelle le médecin du travail avait déclaré M. A... inapte temporairement pour un mois à son poste de chauffeur et apte pendant ce temps à un poste administratif en attendant l'avis définitif, l'employeur était tenu de proposer au salarié un emploi administratif approprié ses capacités et qu'il avait méconnu son obligation de reclassement, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-2 et L.1226-4 du code du travail, ensemble l'article R. 4624-31 du même code, dans leur version en vigueur au moment des faits ;

ALORS d'autre part QUE le délai d'un mois à l'issue duquel l'employeur est tenu de verser au salarié déclaré inapte par le médecin du travail et qui n'est ni reclassé dans l'entreprise ni licencié, son ancien salaire ne court qu'à partir de la date du second examen médical ; qu'en décidant que la société Galopin Transports était tenue, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la visite médicale du 6 janvier 2011 lors de laquelle le médecin du travail avait déclaré M. A... inapte temporairement pour un mois à son poste de chauffeur et apte à un poste administratif en attendant l'avis définitif, de verser son ancien salaire à l'intéressé, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-2 et L.1226-4 et R. 4624-31 du code du travail dans leur version en vigueur au moment des faits.

Composition de la juridiction : M. Cathala, SARL Cabinet Munier-Apaire, SCP Colin-Stoclet
Décision attaquée : Cour d'appel Bourges 2018-10-26 (Cassation partielle)