

université
de **BORDEAUX**



L'INAPTITUDE

INSTITUT DU TRAVAIL/CGT

Pessac, novembre 2019

Valérie Lacoste-Mary

La réforme du régime de l'inaptitude a été faite par petites touches successives. La réforme d'ensemble attendue n'est pas encore réalisée. Si les derniers textes ont tenté d'apporter des précisions notamment sur la définition de l'inaptitude, la procédure de reconnaissance et de contestation laissent place à nombre d'interrogations.

Le texte apporte pour la première fois dans l'article R.4624-4 du Code du travail une définition de l'inaptitude :

Article L4624-4

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

Art. R. 4624-42 (Décr. n° 2016-1908 du 27 déc. 2016, art. 1^{er}, en vigueur le 1^{er} janv. 2017)

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

- 1° S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;**
- 2° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;**
- 3° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;**
- 4° S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.**

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis 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.

SECTION 1 – LES TEMPS DE LA RECONNAISSANCE

§1 – LES MODALITÉS DU SUIVI

A – Les temps d'examen de l'état de santé du salarié

L'état de santé des salariés se vérifie à plusieurs moments de la vie professionnelle. Les décrets du 29 décembre 2016 applicables au 1^{er} janvier 2017 ont sensiblement modifié les règles. (**Annexe 1**).



Ainsi, lors de l'embauche :

- **Remplacement de la visite de reprise par une visite d'information et de prévention** doit être exécutée dans les 3 mois au plus tard de la prise effective du poste (sauf travailleurs de nuit et jeunes travailleurs : avant la prise effective du poste)
 - Issue de la VIP : remis d'une « attestation de suivi » transmise à l'employeur. L'avis d'aptitude est réservé aux salariés bénéficiant d'un suivi médical renforcé.

- **SAUF**

- **S'il s'agit d'un emploi à risque** : visite d'aptitude d'embauche obligatoire
- Salariés orientés d'office vers le médecin du travail : travailleur handicapé ou titulaire d'une pension invalidité ; femme enceinte,

Au cours de la vie professionnelle :

➤ En fonction de certaines situations :

- Visites périodiques en fonction de la nature de l'emploi ou de l'état de santé du salarié (R. 4624-16 et 28 du Code du travail)
- À la demande de l'employeur ou du salarié ou du médecin du travail (R.4624-34 du Code du travail)
- La visite de reprise est obligatoire lors d'un arrêt de plus de 3 mois (R.4624-29 du Code du travail)

➤ **Obligatoirement :**

Mais le Code parle d'examen de reprise et pas de visite de reprise (R.4634-31 du Code du travail).

- Après un congé de maternité ;
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle
- Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Salariés concernés	Temporalité	Type de visite
Tous les salariés	Tous les 5 ans	Visite d'information et de prévention à l'embauche Professionnel de santé
Pas d'emploi à risques, mais travailleurs âgés de moins de 18 ans ou handicapé ou travaillant de nuit	Tous les 3 ans	Visite d'information et de prévention à l'embauche Professionnel de santé
Travailleur affecté à un emploi à risques (R.4624-23 du Code du travail)	Visite d'aptitude avant l'embauche Visite périodique par le médecin du travail	Visite d'embauche Médecin du travail
Femme enceinte, salarié exposé à des champs magnétiques, handicapé	Double visite médicale : VIP suivi d'une visite médicale	Professionnel de santé et orientation vers le médecin du travail sans délai

B – Les modalités de la décision du médecin du travail

A l'issue de la visite de reprise, le médecin du travail peut délivrer les décisions suivantes

- **Un avis d'inaptitude** dont le modèle est fixé par l'annexe 3 de l'arrêté du 16 octobre 2017. Cet avis comporte des mentions relatives notamment aux dates de réalisation des 4 actions nécessaires pour constater l'inaptitude : la date d'étude du poste, la date de l'étude des conditions de travail, la date de l'échange avec l'employeur et la date de la dernière actualisation de la fiche d'entreprise ;
- **Un avis d'aptitude mais uniquement réservé aux salariés bénéficiant d'un suivi médical renforcé.** Il n'y a plus d'avis d'aptitude pour les autres salariés
- **Une attestation de suivi qui sera délivrée lorsque le salarié n'est pas déclaré inapte** (peut-on contester cette attestation de suivi ? *A priori* non, car l'article L. 4624-7 qui énumère les mesures du médecin du travail pouvant être contestées ne vise pas cette hypothèse)

Depuis le 1er novembre 2017, il n'y a plus un modèle unique d'avis d'(in) aptitude mais 4 modèles de document correspondant à des situations distinctes.

§2 – LA SITUATION DU SALARIÉ

C'est l'employeur qui doit organiser la visite de reprise, s'il est informé de la date de l'arrêt de travail. Ainsi hormis les cas où le salarié ne reprend pas le travail ou ne fait pas part des causes de son absence, il ne peut être reproché à l'employeur de n'avoir pas organisé de visite de reprise tant que le salarié est en arrêt de travail et qu'il n'avertit pas l'employeur qu'il souhaite reprendre son activité professionnelle. (Annexe 2)

L'examen de reprise du travail devrait être organisé le jour du retour effectif du salarié dans l'entreprise et au plus tard dans les 8 jours.

Jusqu'à la visite de reprise : le contrat est suspendu.

Le salarié peut avoir repris son poste de travail alors que son contrat est suspendu :

- Soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Le salarié qui n'a pas repris le travail avant la visite de reprise : pas en faute (**annexe 2**)

Sur la rémunération : si le salarié se tient à la disposition de l'employeur => l'employeur n'est dispensé du paiement du salaire que s'il démontre qu'il existe une situation contraignante l'empêchant de fournir du travail.

Lorsque le salarié est déclaré inapte, la période de suspension du contrat de travail prend fin, peu important que le salarié ait continué à bénéficier d'un arrêt de travail de son médecin traitant.

SECTION 2 – LA CONSTATATION DE L'INAPTITUDE

L'article R.4624-42 du Code du travail exige que l'inaptitude soit constatée après au moins un examen médical. Le constat de l'inaptitude peut se faire à tout moment c'est-à-dire soit à la suite d'une période de suspension ou non. L'organisation de la visite médicale peut résulter de l'initiative du salarié, de l'employeur, mais aussi du médecin du travail.

Rappel :

- La déclaration d'inaptitude ne peut être faite que par le médecin du travail ou par un collaborateur du médecin du travail si ce dernier reste sous l'autorité du

médecin du travail et qu'il respecte le protocole établi **sinon le licenciement est nul (annexe 2)**

- Le classement en invalidité ne dispense pas de la procédure de reconnaissance de l'inaptitude (**annexe 2**)

Sanctions d'un licenciement sans recours au médecin du travail	
Réintégration	Si le salarié la demande
Si pas de demande réintégration	Indemnités de rupture + indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement égale à moins 6 mois de salaire même si le salarié ne remplit pas les conditions d'ancienneté et si l'entreprise occupe moins de 11 salariés.

- Seules les visites médicales de reprise peuvent donner lieu à un avis d'inaptitude : les VIP ne peuvent donner lieu à un avis d'inaptitude
- La procédure de reconnaissance est identique, quelle que soit l'origine de l'inaptitude professionnelle (**annexes 2**) ou non (sauf sanctions et indemnités)
- Si les examens médicaux n'ont pu être organisés alors que l'employeur les demande : responsabilité des services de santé (**annexes 2**).

Spécificités maintenues pour l'inaptitude d'origine professionnelle

Droit pour le salarié à une indemnisation temporaire, servie par la CPAM après le constat de son inaptitude

Droit à une indemnité de licenciement majorée et au versement de l'indemnité compensatrice de préavis

Sanctions plus lourdes lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse

Sur la qualification de maladie professionnelle ou accident du travail, les articles relatifs à l'inaptitude ne dépendent pas de la reconnaissance par la CPAM. La Cour de cassation dans un arrêt du 18 janvier 2017 (pourvoi n°15-18903) énonce : (extraits).

Vu l'article L. 1226-14 du Code du travail ;

Attendu que pour condamner la salariée à rembourser à l'employeur une somme au titre de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité compensatrice prévues à l'article L. 1226-14 du Code du travail, la cour d'appel retient que la caisse primaire d'assurance maladie a finalement, après le licenciement, refusé la prise en charge de la maladie de la salariée au titre des maladies professionnelles ; que c'est donc à tort que la salariée a bénéficié du paiement des indemnités dues en application de l'article L. 1226-14 du Code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'application du texte susvisé n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie du lien de causalité entre l'accident du travail et l'inaptitude, et qu'il appartenait aux juges du fond de rechercher eux-mêmes l'existence de ce lien de causalité, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne Mme X... à rembourser à la société Cambrai charpentes les sommes de 12 767,08 euros au titre de l'indemnité de licenciement et de 5 101,80 euros au titre de l'indemnité compensatrice prévues à l'article L. 1226-14 du Code du travail, l'arrêt rendu le 31 mars 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 1 mars 2017
N° de pourvoi : 16-10919
Non publié au bulletin Rejet

Sur le moyen unique, pris en ses deux premières branches, ci-après annexé :

Attendu qu'ayant constaté que la salariée avait été en arrêt de travail à compter du 6 février 2011 pour des affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail, la cour d'appel, motivant sa décision sans se contredire, a estimé que l'inaptitude de la salariée avait une origine professionnelle ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le moyen unique, pris en sa troisième branche :

Attendu que le moyen, nouveau et mélangé de fait et de droit, est irrecevable ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Il faut cependant que l'employeur en ait eu connaissance à la date du licenciement

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 8 février 2017

N° de pourvoi: 15-16654

Non publié au bulletin **Rejet**

Sur le moyen unique, pris sa première branche :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le moyen unique, pris en ses deuxième, troisième et quatrième branches, ci-après annexé :

Attendu qu'ayant constaté, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, qu'à la date du licenciement, l'employeur n'avait pas connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude, la cour d'appel en a exactement déduit que la salariée ne pouvait invoquer la violation des dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Mesures nécessaires et cumulatives avant de constater l'inaptitude

R.4624-42 du Code du travail			
un examen médical au moins permettant un échange avec le salarié sur les mesures d'adaptation ou la nécessité de proposer un changement de poste	réaliser ou faire réaliser une étude de poste	Etude des conditions de travail dans l'établissement et indiquer la date d'actualisation de la fiche d'entreprise	Procéder à un échange avec l'employeur

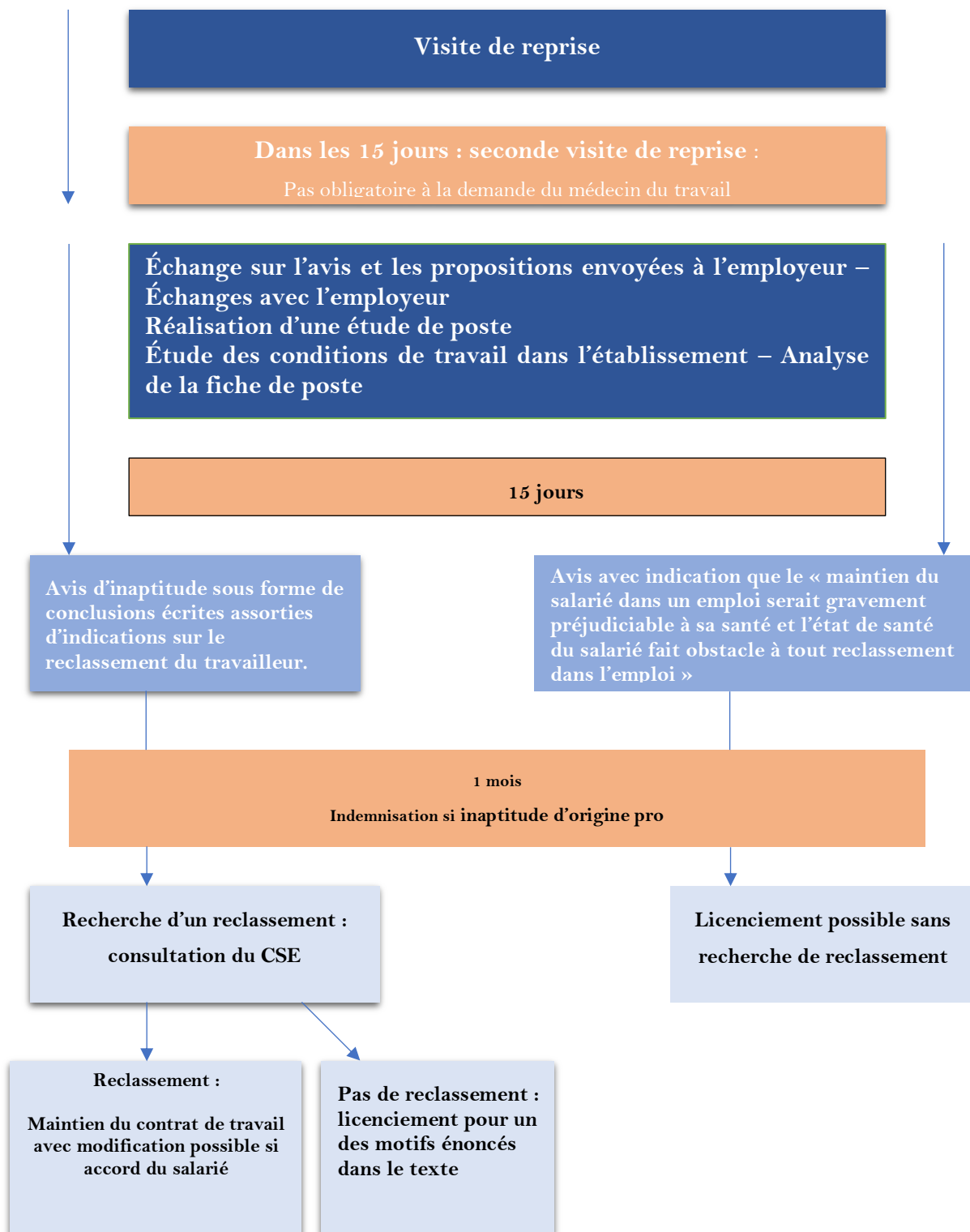
Contenu de l'avis d'inaptitude : avis motivé

Mentions des conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur	Mention des capacités du salarié à bénéficier d'une formation sur un poste	Les modalités de recours contre la décision du médecin du travail
--	---	--

Un arrêté du 16 octobre 2017 a créé **4 modèles de documents** que peut délivrer le médecin du travail à l'issue des visites médicales ou des visites d'information et de prévention :

- Un modèle d'attestation de suivi
- Un modèle d'avis d'inaptitude
- Un modèle d'avis d'aptitude réservé aux salariés exposés à des risques particuliers
- Un modèle de document comportant des propositions d'aménagement du poste.

Schéma simplifié de la procédure de reconnaissance de l'inaptitude



Les temps de la procédure

Sur la visite de reprise

La visite de reprise est toute visite médicale auprès du médecin du travail sur convocation de l'employeur ayant pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à la tenue de son poste de travail (**Annexes 2**)

Depuis le 1er janvier 2017, un seul examen constatant l'inaptitude

L'exigence de 2 visites de reprise constatant l'inaptitude n'est plus le principe, mais l'exception, contrairement au régime antérieur au 1er janvier 2017.

Sauf si le médecin du travail estime nécessaire une seconde visite pour motiver sa décision

Elle doit avoir lieu dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le premier examen



Il ne faut pas confondre visite de reprise et visite de pré-reprise

- **Si l'arrêt de travail est supérieur à 3 mois**
 - Depuis le 1^{er} juillet 2012, lorsque l'arrêt de travail est supérieur à 3 mois, un examen de pré-reprise est obligatoirement organisé à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. Cette visite est organisée par le service de santé au travail ; l'employeur n'a pas à faire les démarches

- **Si l'arrêt de travail est inférieur à 3 mois**

- Le salarié peut demander une visite de pré-reprise au médecin du travail (R.4624-30)
- Cette visite peut être qualifiée de visite de reprise si le salarié manifeste son intention de reprendre le travail et qu'il a informé son employeur au préalable de sa visite chez le médecin : visite de reprise (**annexe 2**)

Cette visite de pré-reprise permet la recherche anticipée de reclassement mais l'employeur ne devra proposer un nouveau poste qu'après la visite de reprise.

La visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail.

- Par conséquent si le salarié reprend le travail sans avoir effectué la visite de reprise, son contrat de travail est considéré comme suspendu. La loi pourtant dispose que la visite de reprise doit être organisée dans les 8 jours de la reprise du travail. Tout retard dans l'organisation de la visite de reprise ouvre droit à des dommages et intérêts (**annexes 2**).
- Problème si le salarié travaille alors qu'il n'a pas effectué la visite de reprise (**annexes 2**)

L'employeur doit organiser la visite de reprise (**Annexes 2**), mais le salarié doit également se soumettre sous peine de commettre une faute. (**Annexes 2**).

Encadrement de la décision du médecin du travail

L'obligation d'effectuer une étude de poste : par le médecin ou un autre membre de l'équipe pluridisciplinaire

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail :

- Doit comporter des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur
- Peut préciser 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 l'entreprise"

- Doit préciser les modalités de recours pour contester cet avis ainsi que le délai de recours de 15 jours (C. trav., art. R. 4624-45).
- L'avis d'inaptitude peut être émis lors de la visite médicale ou être notifié plus tard. En tout état de cause, il doit être notifié au plus tard à la date d'expiration du délai de 15 jours à compter du premier examen médical du salarié (C. trav., art. R. 4624-42).
- Cet avis est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine (c. trav., art. R. 4624-55).
- L'employeur doit le conserver pour être en mesure de le présenter à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.
- Une copie de l'avis ainsi que ses motifs sont versées au dossier médical en santé au travail du travailleur (C. trav., art. R. 4624-44 et 4624-55).
- Si le médecin du travail constate que l'inaptitude est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet au salarié le formulaire de demande d'indemnisation d'un mois par la CPAM prévue à l'article D. 433-3 du code de la sécurité sociale (C. trav., art. R. 4624-56).

Le médecin du travail peut rendre plusieurs avis : (Annexes 2)

- Avis d'aptitude si le salarié est en suivi médical renforcé
- Attestation de suivi (pour les salariés n'étant pas en suivi médical renforcé)
- Avis d'inaptitude
- Préconisations d'aménagement du poste.

L'avis d'aptitude avec attestation de suivi (anciennement aptitude avec réserves) ne peut entraîner la procédure réservée à l'inaptitude.

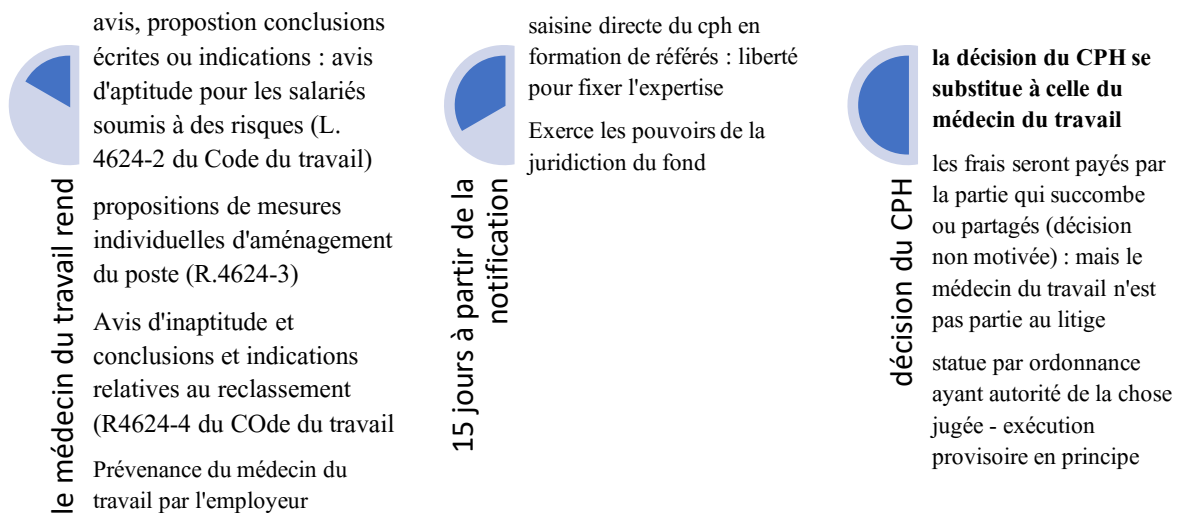
La conséquence : l'employeur ne peut licencier mais le salarié ne peut pas revendiquer non plus la reprise de paiements des salaires :

SECTION 3 – LA CONTESTATION DE L'INAPTITUDE

La contestation de l'avis d'inaptitude relevait jusqu'à la loi du 8 août 2016 d'un recours gracieux devant l'inspecteur du travail. Le recours n'était pas suspensif.

Depuis le dernier texte (ordonnance de 2017 applicable au 1^{er} janvier 2018), le recours a été confié au conseil de prud'hommes : Ne comprend pas les contestations sur les avis de suivi

PROCÉDURE DE CONTESTATION



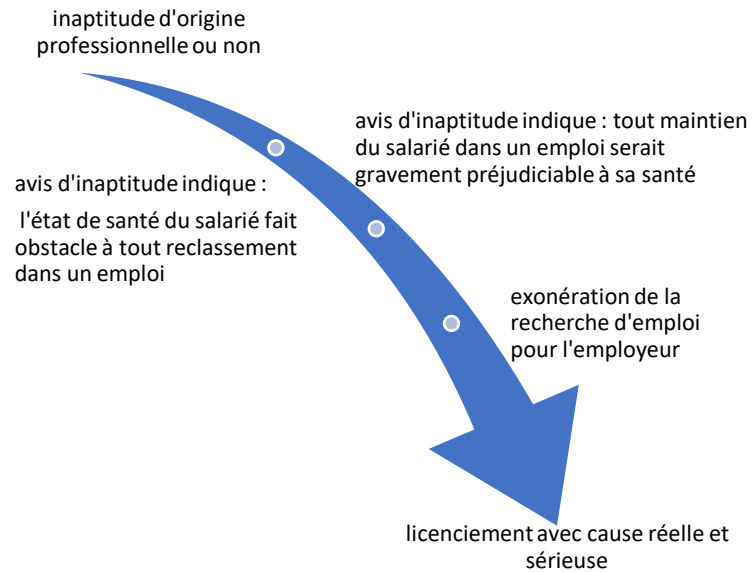
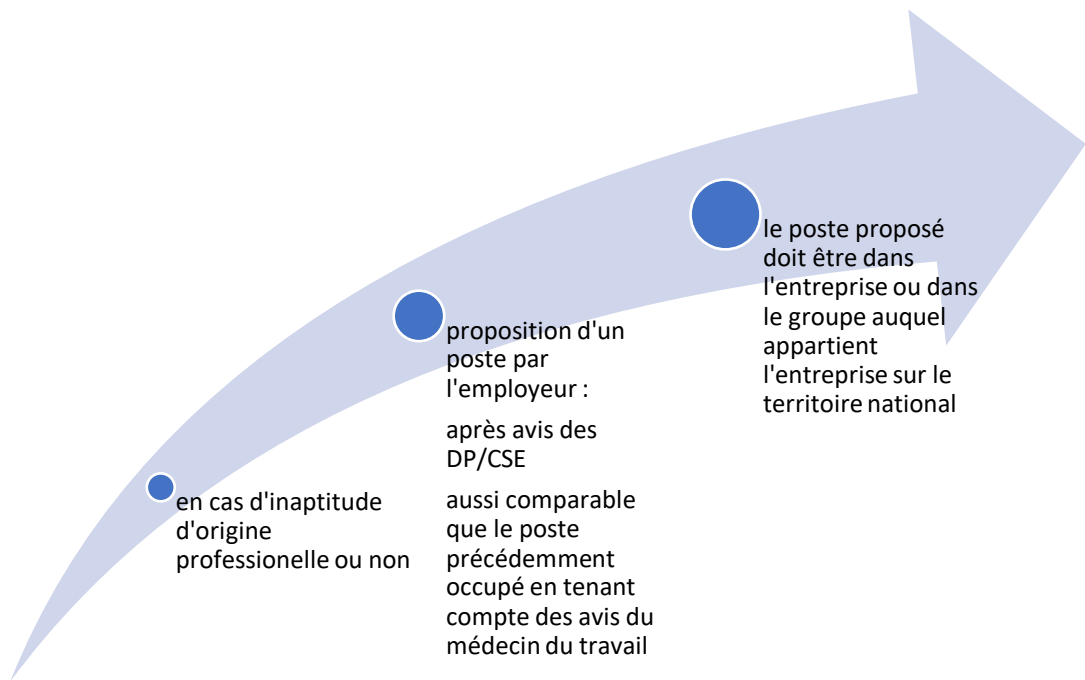
Note : Dans le cadre de la nouvelle procédure de contestation, l'employeur pourra demander la notification des éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail à un médecin qu'il aura mandaté. Objet : maintenir le secret médical

SECTION 4 – LA RECHERCHE D'UN RECLASSEMENT

Le reclassement n'est pas obligatoire pour l'apprenti déclaré inapte (Voir annexe 4 point 2.2)

Une rupture conventionnelle intervenue à la suite de la déclaration d'inaptitude ne pourra être contestée par la suite pour défaut de reclassement (Annexe 4 point 2.3)

§1 - LES MODALITÉS DU RECLASSEMENT DE L'INAPTITUDE



§2 - LA CONSULTATION DES DP/CSE

Sanction de non-consultation des DP/CSE : licenciement sans cause réelle et sérieuse, sanction prévue par L. 1226-15 (inaptitude professionnelle), mais pas pour l'inaptitude non professionnelle (alignement jurisprudentiel ?).

Si l'établissement distinct a moins de 11 salariés, l'employeur doit consulter les DP/CSE de l'entreprise ou de l'établissement auquel ce site est rattaché (Annexe 4)

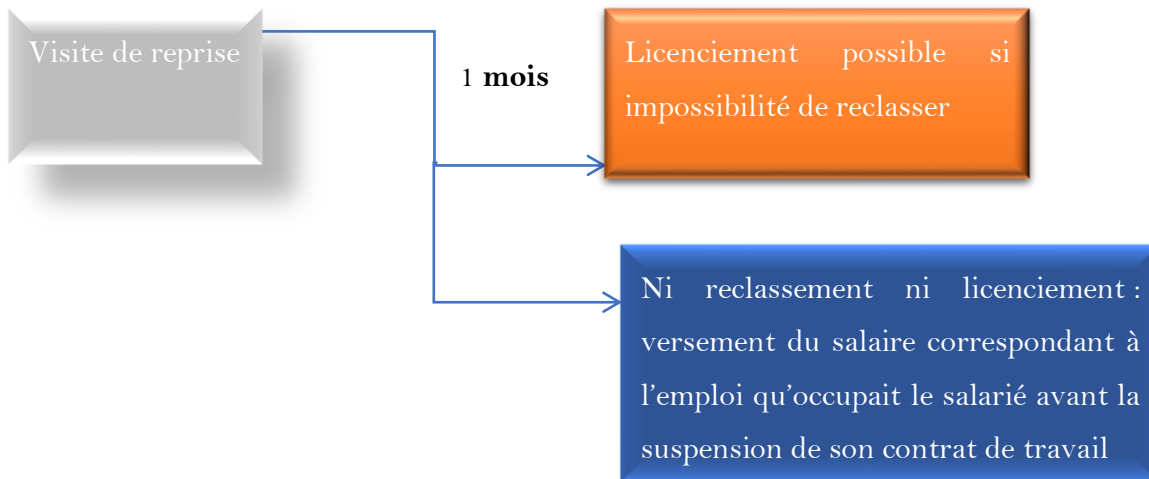
Le reclassement doit être effectué **dans le délai d'un mois** qui suit la date de la visite de reprise :

- Ce délai est d'ordre public.
- Ne peut être ni prorogé, ni suspendu.
- Ne peut être remplacé par la prise de congés payés.

Pendant ce délai, seuls les salariés dont l'inaptitude est d'origine professionnelle peuvent percevoir une indemnisation de la CPAM ; les autres salariés ne seront pas indemnisés.

Les salariés dont l'inaptitude est d'origine professionnelle ont droit à une **indemnité temporaire d'inaptitude**. L'employeur n'est pas tenu de la compléter en vue de maintenir le salaire. Cette indemnité n'est versée que si le salarié ne perçoit aucune rémunération. En revanche, elle est cumulable avec des rémunérations acquises sur une période antérieure comme certaines primes.

L'indemnité est versée du premier jour qui suit la date de l'avis d'inaptitude jusqu'au licenciement ou au reclassement.



§3 – LA PROPOSITION DU RECLASSEMENT

La proposition de l'employeur doit être précise et consistante. L'employeur doit apporter la preuve qu'il a procédé avec toute la diligence possible à son obligation de reclassement. La proposition n'a pas besoin d'être écrite.



Mais depuis janvier 2017, si l'employeur a proposé un emploi qui correspond aux indications du médecin du travail : **il est réputé avoir rempli son obligation de reclassement. On peut en déduire qu'il n'a pas à rechercher un autre poste.**

Art. L. 1226-2-1 (L. no 2016-1088 du 8 août 2016, art. 102, en vigueur le 1er janv. 2017)
Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son 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. 1226-2, 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.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III du présent livre.

Étendue de l'obligation de reclassement :

Si l'inaptitude est d'origine non professionnelle :

Article L1226-2

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

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, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Cette proposition prend en compte, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe, 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 œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Article L1226-10

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle 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, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Cette proposition prend en compte, après avis du comité économique et social, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude 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 œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Cette proposition prend en compte, **après avis des délégués du personnel/CSE**, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

Pour l'application du présent article, le groupe est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L. 2331-1 et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.

LE GROUPE DE RECLASSEMENT

L. 233-1 du Code de commerce	La société possède plus de la moitié du capital d'une autre société
<p>L. 233-3 I</p> <p>Toute personne, physique ou morale, est considérée, pour l'application des sections 2 et 4 du présent chapitre, comme en contrôlant une autre :</p>	<p>Si détient directement ou indirectement une fraction du capital lui conférant la majorité des droits de vote dans les assemblées générales de cette société ;</p> <p>Si elle dispose seule de la majorité des droits de vote dans cette société en vertu d'un accord conclu avec d'autres associés ou actionnaires et qui n'est pas contraire à l'intérêt de la société ;</p> <p>Si elle détermine en fait, par les droits de vote dont elle dispose, les décisions dans les assemblées générales de cette société ;</p> <p>Si elle est associée ou actionnaire de cette société et dispose du pouvoir de nommer ou de révoquer la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de cette société.</p>
<p>L.233-3 II</p> <p>Le contrôle est présumé si</p>	La personne physique ou morale possède directement ou indirectement, d'une fraction des droits de vote supérieure à 40 % et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détient directement ou indirectement une fraction supérieure à la sienne.
<p>L.233-16 du Code de commerce sur le contrôle exclusif</p>	<p>Détention directe ou indirecte de la majorité des droits de vote dans une autre entreprise ;</p> <p>Soit de la désignation, pendant deux exercices successifs, de la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise. La société consolidante est présumée avoir effectué cette désignation lorsqu'elle a disposé au cours de cette période, directement ou indirectement, d'une fraction supérieure à 40 % des droits de vote, et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détenait, directement ou indirectement, une fraction supérieure à la sienne ;</p> <p>Soit du droit d'exercer une influence dominante sur une entreprise en vertu d'un contrat ou de clauses statutaires, lorsque le droit applicable le permet.</p>
<p>L.233-16 du Code de commerce sur le contrôle conjoint</p>	Le contrôle conjoint est le partage du contrôle d'une entreprise exploitée en commun par un nombre limité d'associés ou d'actionnaires, de sorte que les décisions résultent de leur accord.



À la suite d'un revirement de jurisprudence, l'employeur doit tenir compte des desiderata du salarié (annexe 4) ; dispense de recherche de reclassement dans les secteurs non souhaités par le salarié. Limitation de la recherche de reclassement.

Soc. 23 novembre 2016

- L'employeur doit formuler une offre précise et consistante
- Si cette offre a pour conséquence une modification du contrat de travail, le salarié doit l'accepter expressément
- Le refus du salarié permet soit à l'employeur de proposer d'autres offres de reclassement, soit de licencier le salarié.

Le texte n'a pas modifié le périmètre de reclassement (**voir annexes 4**)

En revanche, il allège les conditions de rupture du contrat liées à l'absence de reclassement.

Le poste de reclassement peut-être un CDD même si le salarié est sous CDI. L'absence de proposition des postes par l'employeur entraîne un licenciement sans cause réelle et sérieuse pour défaut de reclassement :

**our de cassation
chambre sociale**

Audience publique du mercredi 4 septembre 2019

N° de pourvoi: 18-18169

Non publié au bulletin **Cassation partielle**

Mme Farthouat-Danon (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Ohi et Vexliard, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat(s)

Texte intégral

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 B... a été engagée à compter du 23 juin 2008 par l'Association pour adultes et jeunes handicapés des Alpes de Haute-Provence (l'APJH) en qualité d'éducatrice spécialisée ; que le 10 décembre 2014, le médecin du travail l'a déclarée inapte à son poste en une seule visite à raison d'un danger immédiat ; que, licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 22 janvier 2015, elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes tant au titre de l'exécution que de la rupture de son contrat de travail ;

Sur le premier moyen :(sans intérêt)

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 1226-2 du code du travail dans sa rédaction applicable en la cause ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé, l'arrêt retient que l'APAJH justifie avoir, à la suite de l'avis d'inaptitude du médecin du travail, effectué des recherches aux fins de reclassement et précisé dans ses demandes la mention du médecin du travail « un reclassement pourrait être envisagé sur un poste tel qu'occupé précédemment à l'IME » et proposé à Mme B... plusieurs postes qu'elle a refusés, que le fait que plusieurs éducateurs spécialisés aient été recrutés en CDD est inopérant dans la mesure où ces différents postes recouvrent les mêmes périodes de temps et n'auraient pu par conséquent être occupés par un seul et même salarié, qu'en outre le poste de l'ITPE de Champtercier a été publié le 18 mai 2015 pour être pourvu le 24 août 2015 alors que Mme B... avait déjà été licenciée le 22 janvier 2015, que l'APAJH a ainsi satisfait à son obligation de reclassement en tenant compte des capacités précisées par le médecin du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que plusieurs postes d'éducateur spécialisé avaient été pourvus par contrat à durée déterminée sans être proposés à la salariée, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme B... de ses demandes tendant à voir dire son licenciement sans cause réelle et sérieuse et à obtenir le paiement d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de congés payés sur préavis et de dommages-intérêts, l'arrêt rendu le 20 mars 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon ;

SECTION 5 – LA RUPTURE DU CONTRAT POUR INAPTITUDE

§ 1- LE LICENCIEMENT

Le licenciement doit intervenir à l'issue du délai d'un mois suivant la date de la visite de reprise. Si la procédure de licenciement est engagée trop rapidement, les juges pourront, selon les espèces, condamner l'employeur à un licenciement sans cause réelle et sérieuse. (Annexes 5)

MOTIFS DE LICENCIEMENT : INAPTITUDE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE OU NON PROFESSIONNELLE	REMARQUES
Impossibilité justifiée de proposer un reclassement dans les conditions prévues à L.1226-2/L.1226-12 L. 1226-2-1 du Code du travail	Obligation de moyens – Preuve incombe à l'employeur : rôle fondamental des juges du fond. Obligation pour l'employeur d'informer le salarié par écrit
Refus par le salarié de l'emploi proposé si l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail	Jusqu'au 1er janvier 2017 : motif insuffisant Ce qui pourrait laisser supposer que le refus d'un tel emploi suffirait à motiver le licenciement pour inaptitude puisque l'employeur est considéré avoir respecté son obligation de reclassement. Nécessaire quand même pour l'employeur de proposer d'autres solutions
Mention expresse dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail que "tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé".	Ces mentions dans l'avis d'inaptitude devraient suffire à exonérer l'employeur de l'obligation de rechercher un reclassement. Dispense vaut dans l'entreprise et dans le groupe. Consultation des DP/CSE pas nécessaire ? À confirmer Doit-il notifier aussi par écrit comme dans l'impossibilité de reclasser ?
Mention expresse dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail que "l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi	
Obligation <u>réputée</u> satisfaite si l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail (L. 1226-2-1 ; L. 1226-12 du Code du travail)	Cette disposition pose une présomption : simple ? ou irréfragable ? Elle repose sur de nombreuses conditions.

A – LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT

La lettre de licenciement pour inaptitude doit **comporter non seulement la mention qu'il s'agit d'un licenciement pour inaptitude, mais aussi selon les cas d'un licenciement**

- Pour impossibilité de reclasser
- Justifié par l'avis d'inaptitude portant la mention « tout maintien dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ». Motif autonome ne nécessitant pas la mention de l'impossibilité de reclassement.
- Justifié par l'avis d'inaptitude portant la mention « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ». Motif autonome de licenciement pour inaptitude qui n'exige pas de préciser l'impossibilité de reclassement ? À confirmer par la jurisprudence.

B – LE PRÉAVIS

La date de notification du licenciement est la date de l'envoi de la lettre.

Cette règle est posée par le Code du travail dans le cas de l'inaptitude d'origine professionnelle.

Dans le cas de l'inaptitude d'origine professionnelle, le salarié bien que n'étant pas tenu d'exécuter son préavis, perçoit en principe l'indemnité de préavis. Pour la Cour de cassation, la fin du contrat est la notification du licenciement et non la fin de la période de préavis.

L'indemnité de préavis est indemnitaire => n'ouvre pas droit à l'indemnité de congés payés (**Annexe 5-2**)

Type d'indemnité	Inaptitude d'origine non professionnelle	Inaptitude d'origine professionnelle
Indemnité de préavis	<p>NON, sauf dispositions plus favorables</p> <p>OUI, si manquement de l'employeur à son obligation de reclassement</p> <p>Ou</p> <p>Si résiliation judiciaire imputable à l'employeur</p> <p>Ou</p> <p>Si l'inaptitude est partielle</p>	<p>OUI, mais caractère indemnitaire qui permet de cumuler avec les IJ versées par la sécurité sociale</p> <p>Montant seulement calculé sur le préavis légal et non conventionnel</p> <p>Pas d'application du doublement au salarié handicapé, sauf dispositions plus favorables (Soc. 18 février 2015, n°13-24201).</p>
Indemnité de préavis si refus abusif du reclassement	NON	NON
Indemnité de licenciement	<p>Indemnité légale ou conventionnelle si plus favorable au salarié</p> <p>Prise en compte du délai de préavis pour calculer l'indemnité de licenciement même si non effectué par le salarié (L. 1226-4 du Code du travail)</p>	Indemnité spéciale de licenciement
Indemnité de licenciement si refus abusif du reclassement		Privation de l'indemnité spéciale de licenciement
Indemnité de congés payés	OUI	<p>OUI</p> <p>Mais exclusion du calcul de l'indemnité de congés payés de l'indemnité de préavis qui a une nature indemnitaire</p>
Non-respect de l'obligation de reclassement par l'employeur	<p>Indemnité de licenciement selon barème</p> <p>+ indemnité de préavis (sanction jurisprudentielle)</p>	<p>Réintégration</p> <p>Ou</p> <p>Indemnité qui ne peut être inférieure à 6 mois de salaire sans condition d'ancienneté ni d'effectif de l'entreprise cumul avec l'indemnité spéciale + indemnité de préavis (ne se cumule pas avec celle prévue pour absence de consultation des DP/CSE)</p>
Non consultation des DP/CSE	L'art.L.1226-2 ne prévoit pas de sanction ! Application de l'indemnité sans cause réelle et sérieuse par les juges ?	Réintégration proposée par le tribunal. Si refus : indemnité de L. 1226-15 du Code du travail soit 6 mois de salaire (pas de cumul avec l'absence de recherche de reclassement).

§2 – AUTRES MODES DE RUPTURE ET ARTICULATION DES MODES DE RUPTURE

A - RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

Depuis l'arrêt du 30 septembre 2014, la Cour de cassation admet une rupture conventionnelle possible avec les femmes en congé maternité, mais aussi les accidentés du travail. Dans ces conditions, on peut légitimement penser que la Cour de cassation admettra cette voie pour les salariés d'inaptes. (**Annexes 5-1**).

La Cour d'appel de Poitiers a jugé nulle une rupture conventionnelle signée par le salarié inapte à la suite d'un accident du travail. La rupture avait été conclue avant la seconde visite médicale (CA Poitiers, 28 mars 2012, n°10/02441)

B - LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE ET LICENCIEMENT POUR ABSENCE PROLONGÉE

Si le salarié est déclaré inapte lors de la visite de reprise, il ne pourra être licencié pour absence prolongée dans l'entreprise. (**Annexes 5-1**)

L'employeur cependant n'est pas tenu de licencier le salarié suite au délai d'un mois dès lors qu'il maintient le salaire. De plus, il peut suspendre une procédure de licenciement en attendant l'organisation d'élections professionnelles dès lors que le salarié perçoit son salaire (**Annexe 5-1**)

§3 – LA RUPTURE DU CDD

A - PROCÉDURE

Depuis 2011, l'inaptitude est un motif de rupture anticipée du CDD. Depuis le 1^{er} janvier 2017 des changements ont été opérés notamment pour modifier les lacunes anciennes du texte.

La procédure de reconnaissance de l'inaptitude est calquée sur celle des salariés en CDI.

Le salarié sous CDD doit bénéficier d'une obligation de reclassement dans les mêmes conditions que le salarié sous CDI. Passé le délai d'un mois, l'employeur est tenu de reprendre le versement des salaires si le salarié n'est ni reclassé, ni licencié.

Toutefois, la procédure de licenciement propre au CDI (entretien préalable) ne s'applique pas en l'espèce.

B – LES DIFFICULTÉS POSÉES PAR L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

1 – Le terme du CDD tombe pendant le délai de reclassement

La procédure pour inaptitude ne reporte pas le terme.

Si le terme du CDD est plus d'un mois après le constat définitif de l'inaptitude. L'employeur devra reprendre le paiement des salaires passé le délai d'un mois. Une condamnation est envisageable si l'employeur n'a pas rempli son obligation de reclassement.

Si le terme du CDD est proche du constat de l'inaptitude (inférieur à un mois).
Problème : comment reprocher à l'employeur de ne pas avoir recherché un reclassement ?

Si le CDD prévoit la possibilité d'être renouvelé à son terme. Seule l'inaptitude constatée par le médecin du travail peut justifier un refus de renouveler le contrat.

2 – Quels postes pour le reclassement ?

Difficulté. Si le salarié est reclassé, il faudra conclure un nouveau contrat rien n'empêche qu'il soit sous CDI, mais peu vraisemblable.

3 – Les indemnités dues en cas de rupture du CDD pour inaptitude

INDEMNITÉS ET RUPTURE DU CDD		
Types d'indemnités	Inaptitude d'origine non professionnelle	Inaptitude d'origine professionnelle
Indemnité légale	OUI sans condition d'ancienneté, mais au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise si inférieure à 8 mois Ou Indemnité conventionnelle si plus favorable	OUI et doublée dans son montant pour l'indemnité légale Ou application de l'indemnité conventionnelle (qui n'est pas doublée)
Indemnité de précarité	10% des rémunérations déjà versées	10% des rémunérations déjà versées

§3 – LA RUPTURE DU CONTRAT POUR INAPTITUDE D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ

Si le salarié a la qualité de salarié protégé, il ne peut être licencié sans autorisation préalable de l'inspection du travail.

Ce dernier doit vérifier que :

- L'inaptitude est réelle et justifie le licenciement.
- Que les possibilités de reclassement ont été examinées

Si le salarié protégé est licencié sans autorisation et sans avoir bénéficié de mesures de reclassement, il ne peut obtenir une double indemnisation : seule l'indemnité la plus élevée sera versée.

ANNEXES

ANNEXES 1 – LES TEMPS DE LA RECONNAISSANCE

Voir le nouveau décret modifiant les modalités de surveillance de la santé des salariés au travail

JORF n°0302 du 29 décembre 2016

texte n° 65

Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail

ANNEXES 2 -LA CONSTATATION DE L'INAPTITUDE

1 – L'organisation de la visite de reprise par l'employeur : conditions

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 5 juillet 2017
N° de pourvoi : 15-21959
Non publié au bulletin Rejet

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Reims, 27 mai 2015), que M. X..., engagé le 1er juin 1995 en qualité de vendeur-animateur commercial par la société Paillard, a été placé en arrêt de travail pour maladie du 30 juin au 24 juillet 2012 puis, après une période de congés payés du 25 juillet au 18 août, du 19 août au 9 octobre 2012 ; que le 4 octobre 2012, il a pris acte de la rupture du contrat de travail ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes au titre de la prise d'acte de rupture du contrat de travail alors, selon le moyen :

1°/ que le non-respect par l'employeur de son obligation de s'affilier à un service de médecine du travail ou d'en organiser un propre à l'entreprise constitue un manquement à l'obligation de sécurité de résultat en ce qui concerne la santé des travailleurs et rend impossible la poursuite du contrat de travail ; qu'en estimant que la prise d'acte de la rupture par M. Y... était injustifiée, cependant qu'elle constatait que la société Paillard n'était pas affiliée à la médecine du travail pour ne pas avoir réglé les cotisations afférentes depuis 2001, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé les articles L. 4121-1, L. 4621-1, L. 4622-1, L. 1121-1 et L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article R. 4624-10 du même code ;

2°/ qu'il était constant aux débats que M. Y... avait fait l'objet d'un premier arrêt de travail jusqu'au 24 juillet 2012, de sorte que la société Paillard avait l'obligation d'organiser une visite médicale de reprise dans les huit jours suivant cette date ; qu'en déclarant néanmoins que l'employeur n'était « débiteur d'aucune obligation de visite de reprise envers le salarié », de sorte que celui-ci ne pouvait se prévaloir du défaut d'affiliation à la médecine du travail qui n'aurait eu aucune conséquence préjudiciable à son égard, la cour d'appel a là encore méconnu les conséquences légales de ses constatations au regard des articles L. 4121-1, L. 4621-1, L. 4622-1, L. 1121-1 et L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article R. 4624-10 du même code ;

Mais attendu que la cour d'appel a relevé qu'à la date de la prise d'acte de rupture, le salarié, qui était toujours placé en arrêt de travail, n'avait ni repris le travail ni manifesté l'intention de le faire, en sorte que l'employeur n'était pas tenu d'organiser l'examen de reprise ; qu'ayant constaté que le défaut d'affiliation à la médecine du travail invoqué par le salarié n'avait pas eu de conséquence préjudiciable, elle a pu décider que ce manquement ne faisait pas obstacle à la poursuite du contrat de travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :
(sans intérêt)
PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

La situation du salarié pendant le délai d'attente de la visite de reprise

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 22 février 2017
N° de pourvoi : 15-22378
Non publié au bulletin Cassation

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par la société Lidl en qualité de chef caissière le 20 mai 2000, puis promue chef de magasin par avenant du 25 octobre 2006 ; qu'elle a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire du 15 au 22 mai 2013 ; qu'à l'issue d'un arrêt maladie renouvelé jusqu'au 7 juillet 2013, elle a été déclarée apte lors de la visite de reprise à un poste de chef de magasin sur un autre site ; que le 23 juillet 2013, l'employeur l'a informée qu'elle serait affectée au magasin de Bourges en septembre après trois semaines de formation sur un autre magasin ; que la salariée a refusé cette mutation géographique et a de nouveau été en arrêt maladie, du 23 juillet au 15 octobre 2013 inclus ; qu'elle a été licenciée le 5 décembre 2013 pour faute grave au motif d'une absence injustifiée pour la période du 15 octobre 2013 au 5 novembre 2013 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de la société ;

Sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche : (sans intérêt)
Sur le deuxième moyen, pris en sa quatrième branche : (sans intérêt)

Sur le troisième moyen :

Vu les articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande subsidiaire au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse et de ses demandes indemnitaires, l'arrêt retient, par motifs propres et adoptés, après avoir écarté la modification du contrat de travail par l'employeur, que constitue une faute grave l'absence injustifiée du 16 octobre 2013 au 4 novembre 2013 pour laquelle la salariée n'est pas fondée à invoquer une suspension de son contrat de travail alors que son arrêt maladie prenait fin le 15 octobre 2013, avant qu'elle ne fasse l'objet d'un nouvel arrêt de travail du 5 novembre 2013 au 5 décembre 2013, et que l'employeur lui avait indiqué que rendez-vous avait été pris avec la médecine du travail pour le 5 novembre 2013, rien n'imposant que celui-ci soit antérieur à la fin de l'arrêt de travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le contrat de travail demeurerait suspendu à défaut d'organisation d'une visite de reprise et d'avis d'aptitude du médecin du travail sur son nouveau poste, de sorte que la salariée n'était pas tenue à l'obligation de venir travailler, la cour d'appel, qui retient que l'absence injustifiée entre les deux arrêts maladie constitue une faute grave, a violé les textes susvisés ;

Sur le cinquième moyen : (sans intérêt)

Par CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 29 mai 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Bourges ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Orléans ;

Le salarié n'est pas contraint de venir travailler s'il n'a pas suivi la visite de reprise

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 22 février 2017
N° de pourvoi : 15-22378
Non publié au bulletin Cassation

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par la société Lidl en qualité de chef caissière le 20 mai 2000, puis promue chef de magasin par avenant du 25 octobre 2006 ; qu'elle a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire du 15 au 22 mai 2013 ; qu'à l'issue d'un arrêt maladie renouvelé jusqu'au 7 juillet 2013, elle a été déclarée apte lors de la visite de reprise à un poste de chef de magasin sur un autre site ; que le 23 juillet 2013,

L'employeur l'a informée qu'elle serait affectée au magasin de Bourges en septembre après trois semaines de formation sur un autre magasin ; que la salariée a refusé cette mutation géographique et a de nouveau été en arrêt maladie, du 23 juillet au 15 octobre 2013 inclus ; qu'elle a été licenciée le 5 décembre 2013 pour faute grave au motif d'une absence injustifiée pour la période du 15 octobre 2013 au 5 novembre 2013 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de la société ;

Sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche : (sans intérêt)

Sur le deuxième moyen, pris en sa quatrième branche : (sans intérêt)

Sur le troisième moyen :

Vu les articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande subsidiaire au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse et de ses demandes indemnitaires, l'arrêt retient, par motifs propres et adoptés, après avoir écarté la modification du contrat de travail par l'employeur, que constitue une faute grave l'absence injustifiée du 16 octobre 2013 au 4 novembre 2013 pour laquelle la salariée n'est pas fondée à invoquer une suspension de son contrat de travail alors que son arrêt maladie prenait fin le 15 octobre 2013, avant qu'elle ne fasse l'objet d'un nouvel arrêt de travail du 5 novembre 2013 au 5 décembre 2013, et que l'employeur lui avait indiqué que rendez-vous avait été pris avec la médecine du travail pour le 5 novembre 2013, rien n'imposant que celui-ci soit antérieur à la fin de l'arrêt de travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le contrat de travail demeurait suspendu à défaut d'organisation d'une visite de reprise et d'avis d'aptitude du médecin du travail sur son nouveau poste, de sorte que la salariée n'était pas tenue à l'obligation de venir travailler, la cour d'appel, qui retient que l'absence injustifiée entre les deux arrêts maladie constitue une faute grave, a violé les textes susvisés ;

Sur le cinquième moyen : (sans intérêt)

Par CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 29 mai 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Bourges ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Orléans ;

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du mercredi 10 février 2016

N° de pourvoi: 14-14259

Non publié au bulletin **Cassation**

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par la société Soben en qualité d'assistante de direction ; qu'à la suite d'un arrêt de travail pour maladie du 30 décembre 2011 au 22 janvier 2012, elle a été déclarée par le médecin du travail, le 30 janvier 2012, inapte à son poste en une seule visite avec mention d'un danger immédiat ; qu'elle a saisi le 8 février 2012 la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail ; qu'elle a été licenciée le 5 mars 2012 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Attendu que pour dire n'y avoir lieu de procéder à la résiliation judiciaire du contrat de travail notamment pour défaut de paiement de trois jours de salaire en janvier 2012, l'arrêt retient que la salariée, en arrêt maladie jusqu'au 22 janvier, n'a pas fait part à l'employeur de l'absence de prolongation de cet arrêt et de son retour dans l'entreprise le 23 janvier, que l'employeur n'avait donc pas connaissance de la date de retour de l'intéressée et n'a donc pu organiser la visite de reprise avant cette date, que celle-ci n'établit pas que l'employeur lui a enjoint de prendre des jours de congés dans l'attente de cette visite, organisée dans le délai de huit jours prescrit par les textes et que la salariée ne peut donc lui reprocher le non-paiement de trois jours de salaire, alors que le contrat de travail étant encore suspendu, dans l'attente de la visite de reprise ;

Attendu, cependant, que l'employeur ne peut être dispensé de payer leur salaire aux salariés qui se

tiennent à sa disposition que s'il démontre l'existence d'une situation contraignante l'empêchant de fournir du travail ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans préciser si la salariée s'était tenue à disposition de l'employeur pour l'organisation de la visite de reprise ou bien avait repris effectivement son activité à l'issue de son arrêt maladie, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 21 janvier 2014, entre les parties, par la cour d'appel d'Agen ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Toulouse ;

2 - L'application du régime de l'inaptitude professionnelle

Il s'applique aux travailleurs inaptes victimes d'accident du travail et maladie professionnelle quel que soit le moment où l'accident ou la maladie est constatée ou évoquée et que l'employeur en a connaissance avant la date du licenciement

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 30 novembre 2016
N° de pourvoi : 15-16752 15-17751
Non publié au bulletin Rejet

Vu leur connexité, joint les pourvois n° E 15-17. 751 et U 15-16. 752 ;

Sur le moyen unique du pourvoi du salarié, qui est préalable, ci-après annexé :

Attendu que sous le couvert de griefs non fondés de dénaturation, de méconnaissance des termes du litige, de violation de la loi et de défaut de motivation, le moyen ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine par les juges du fond des éléments de fait et de preuve dont ils ont déduit qu'il n'était pas établi que l'employeur ait eu connaissance, à la date du licenciement, d'une éventuelle origine professionnelle de l'inaptitude du salarié ;

Sur le moyen unique du pourvoi de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

- Peu importe que la maladie ou l'accident aient été reconnus après le licenciement

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 13 février 2013
N° de pourvoi : 11-26887
Non publié au bulletin Cassation partielle

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par la société Meubles Ikea en qualité d'employée libre-service, à compter du 27 mars 2006 ; qu'elle a été licenciée le 9 septembre 2008 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; que contestant le bien-fondé du licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser à la salariée diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnités de rupture, alors, selon le moyen :

1°/ que les règles protectrices accordées aux victimes d'une maladie professionnelle ne s'appliquent que lorsque la maladie professionnelle est avérée au jour du licenciement ; qu'en l'espèce, il résulte des propres constatations de la cour d'appel que la maladie professionnelle de la salariée avait été reconnue -le 22 septembre 2008, soit postérieurement au licenciement prononcé le 9 septembre 2008- ; qu'en jugeant pourtant que ce fait était indifférent et que la salariée aurait dû bénéficier des règles protectrices accordées aux victimes d'une maladie professionnelle, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-10 et suivants du code du travail ;

2°/ que le juge est tenu de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, l'employeur soutenait que le courrier de la CPAM du 4 août 2008, reçu le 7 août suivant, non seulement n'avait pas été adressé au service compétent, mais, surtout, avait été envoyé à une adresse erronée (courrier adressé à La Vallet du Var et non à l'adresse d'Ikea à Toulon) ; qu'en se bornant à relever que l'envoi du courrier à un service incompétent ne pouvait être opposé à la salariée, sans répondre au moyen pris de ce que le courrier censé informer l'employeur d'une demande de reconnaissance professionnelle avait été envoyé à une adresse erronée, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ qu'en retenant que l'envoi par la CPAM le 8 septembre 2008 d'un courrier confirmant la demande de reconnaissance professionnelle révélait que l'employeur avait été averti de cette demande avant le licenciement prononcé le 9 septembre 2009, sans constater que ce courrier avait été reçu par l'employeur avant la date du licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-10 et suivants du Code du travail ;

4°/ que le reclassement ne peut intervenir que sur les emplois disponibles appropriés aux capacités du salarié ; qu'en l'espèce, la société Meubles Ikea exposait qu'elle avait recherché tous les postes disponibles dans le groupe appropriés aux capacités de la salariée, que seuls cinq postes pouvaient convenir, qui avaient tous été proposés à la salariée ; qu'en jugeant, par motifs éventuellement adoptés, que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement, dès lors qu'il n'avait proposé que des postes fort éloignés, sans rechercher si ces postes proposés n'étaient pas les seuls disponibles et appropriés aux capacités de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-10 et suivants du Code du travail

Mais attendu, d'abord, que la décision de reconnaissance d'une maladie professionnelle par la caisse primaire d'assurance maladie est sans incidence sur l'appréciation par le juge prud'homal de l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel a, sans être tenue de répondre à de simples arguments, constaté par des motifs adoptés que l'employeur avait, antérieurement au licenciement, été averti de l'introduction par la salariée d'une demande en reconnaissance d'une maladie professionnelle;

D'où il suit que le moyen, qui s'attaque en sa troisième branche à un motif surabondant et en sa quatrième, à

des motifs non adoptés par la cour d'appel, ne saurait être accueilli ;

Mais sur le deuxième moyen : (sans intérêt)

Et sur le troisième moyen (sans intérêt)

PAR CES MOTIFS :
CASSE ET ANNULE,

Conséquence de la reconnaissance de l'inaptitude professionnelle par le juge prud'hommes : impossibilité de de demande de remboursement des sommes versées si la CPAM ne reconnaît pas l'accident du travail ou la maladie :

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du mercredi 7 mars 2018

N° de pourvoi: 16-22856

Non publié au bulletin **Cassation partielle**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 3 novembre 2008 en qualité de coffreur brancheur par la société Eiffage construction Nord Aquitaine (la société), a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail à l'issue de deux examens médicaux des 5 et 19 septembre 2011 ; que le 10 juillet 2012, il a été licencié 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 les troisième et quatrième moyens réunis :

Vu l'article L. 1226-14 du code du travail ;

Attendu que pour condamner le salarié à rembourser à l'employeur les sommes versées au titre de l'origine professionnelle de l'inaptitude, l'arrêt retient que le tribunal des affaires de sécurité sociale a jugé que la décision de prise en charge de la maladie déclarée par le salarié était inopposable à la société ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la décision de la juridiction de sécurité sociale déclarant inopposable à un employeur une décision de prise en charge au titre de la législation professionnelle est sans incidence sur l'application des dispositions des articles L. 1226-6 et suivants du code du travail, la cour d'appel, qui n'a pas apprécié elle-même l'origine professionnelle de l'inaptitude, a violé le texte susvisé
PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne M. X... à rembourser à la société Eiffage construction Nord Aquitaine les sommes de 3 191,14 euros au titre de l'indemnité de préavis et de 1 613,29 euros au titre de l'indemnité spéciale de licenciement, l'arrêt rendu le 25 mars 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux, autrement composée ;

3 – Le rôle du médecin du travail

Seul le médecin du travail est habilité à reconnaître l'inaptitude sinon la nullité du licenciement peut être reconnue

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mardi 21 mai 2002
N° de pourvoi : 00-41012 00-46790
Publié au bulletin Rejet.

Vu leur connexité, joint les pourvois ns 00-41.012 et 00-46.790 ;
Attendu que Mme X... est entrée au service de la Régie autonome des transports parisiens (RATP) le 27 mars 1969 ; qu'elle occupait un poste administratif au département de Contrôle et gestion des finances ; qu'elle a été absente pour maladie à de nombreuses reprises de 1993 à mars 1996 ; que, le 7 mars 1996, la commission médicale de la RATP l'a estimée définitivement inapte à tout emploi à la RATP, mais que le 12 mars 1996, le médecin du Travail l'a déclarée apte à son poste d'agent de maîtrise administrative, tandis que, le 9 avril 1996, la commission médicale d'appel de la RATP a confirmé son inaptitude définitive à tout emploi à la RATP ; qu'elle a été rayée des effectifs et admise à la réforme à compter du 15 mars 1996 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande fondée sur un licenciement nul et tendant à sa réintégration sous astreinte et au paiement de dommages-intérêts ;
Sur le moyen unique du pourvoi n° 00-41.012 formé par la RATP contre l'arrêt rendu le 17 décembre 1999 par la cour d'appel de Paris :
Attendu que la RATP reproche à l'arrêt attaqué de décider que la mise à la retraite par réforme pour inaptitude physique de Mme X... devait s'analyser en un licenciement nul, d'ordonner la réintégration de cet agent et de condamner la RATP au paiement de dommages-intérêts, alors, selon le moyen, que, si la soumission des personnels de certaines entreprises publiques exerçant une mission de service public à caractère industriel et commercial à un statut réglementaire n'est pas exclusive de l'application du droit commun du travail, celui-ci ne peut prévaloir sur les dispositions dérogatoires spécifiques du statut ; qu'en l'espèce, la cour d'appel qui a décidé que l'avis d'aptitude à son emploi de Mme X... émis par le médecin du travail devait prévaloir sur celui de la commission médicale, laquelle avait déclaré l'agent inapte à exercer tout emploi au sein de la RATP, alors que selon le statut réglementaire de la RATP cette commission était seule compétente pour se prononcer sur cette question, a violé les articles 97 et 98 du statut du personnel de la RATP, ensemble les articles L. 122-24-4 et L. 122-45 du Code du travail ;
Mais attendu qu'aux termes de l'article 97 du statut du personnel de la RATP : " L'inaptitude à l'emploi statutaire, provisoire ou définitive, relève de la seule compétence du médecin du travail, qui peut, sur demande de l'agent, recueillir l'avis d'un médecin du Conseil de prévoyance " ;
Que la cour d'appel a constaté que le médecin du Travail avait déclaré Mme X... apte à son emploi le 12 mars 1996 ; qu'elle a exactement décidé que la mise à la retraite par réforme de cet agent le 15 mars 1996 s'analysait en un licenciement nul, l'avis d'inaptitude à tout emploi émis par la commission médicale étant inopérant dès lors que l'inaptitude de l'agent à son emploi statutaire n'avait pas été préalablement reconnue par le médecin du Travail ainsi que l'impose le texte sus énoncé ;
Que le moyen n'est pas fondé ;
Sur le moyen unique du pourvoi n° 00-46.790 formé par Mme X..., contre l'arrêt rendu le 20 octobre 2000 par la cour d'appel de Paris : (Publication sans intérêt) ;
Par ces motifs :
REJETTE le pourvoi de la RATP
Dit n'y avoir lieu de statuer sur le pourvoi de Mme X...

4 – classement en invalidité et inaptitude

Le classement en invalidité ne dispense de la procédure de reconnaissance de l'inaptitude au travail

Cour de cassation
chambre sociale

Audience publique du mercredi 7 décembre 2011

N° de pourvoi : 10-15222

Publié au bulletin Rejet

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 29 janvier 2010) que M. X... a été engagé courant 1972 par la Caisse Fédérale du Crédit mutuel Nord Europe en qualité de collaborateur puis de directeur de caisse, statut cadre, à compter de 1996 ; que le salarié, en arrêt de travail pour maladie à compter du 2 janvier 2001, puis classé en invalidité deuxième catégorie à compter du 1er avril 2004, a demandé à bénéficier des dispositions de l'article 34 devenu article 35 de la convention collective du crédit mutuel selon lesquelles « lorsqu'un salarié sera classé en invalidité de deuxième ou troisième catégorie, son contrat de travail sera résilié. Il percevra à l'occasion de cette résiliation une indemnité calculée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, selon les modalités prévues pour l'indemnité de fin de carrière » ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à la rupture de son contrat de travail ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à M. X... diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents, à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement nul, alors, selon le moyen :

1°/ que le classement d'un salarié en invalidité par un organisme de sécurité sociale est sans incidence directe sur le contrat de travail de ce salarié ; que seul l'avis du médecin du travail sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié est susceptible de conditionner un éventuel licenciement de ce salarié à l'issue de la visite de reprise organisée auprès du médecin du travail par l'employeur ou à la demande du salarié ; qu'à défaut de visite médicale de reprise, le contrat de travail de M. X... se trouvait toujours suspendu en dépit du classement de celui-ci en invalidité de deuxième catégorie ; qu'il s'ensuit qu'en l'absence de toute notification par la Caisse Fédérale du Crédit Mutuel Nord Europe à M. X... de la rupture de son contrat de travail, a fait une fausse application des articles L. 1221-1 et L. 1132-1 du Code du travail, ensemble les articles 34 et 35 de la Convention Collective du Crédit Mutuel, l'arrêt attaqué qui a considéré que le contrat de travail de l'intéressé avait été résilié et que cette résiliation devait s'analyser comme un licenciement fondé sur l'état de santé qui devait être annulé en vertu dudit texte ;

2°/ que le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les conclusions des parties qui fixent les termes du litige conformément à l'article 4 du code de procédure civile ; qu'en l'espèce, la Caisse Fédérale du Crédit Mutuel Nord Europe faisait valoir dans ses conclusions que si M. X... avait demandé à bénéficier des dispositions de l'article 34 de la convention collective, « à défaut de visite médicale de reprise, le contrat de travail se trouve toujours suspendu, peu importe la mise en invalidité du salarié » ; que la société ayant expressément exclu dans ses conclusions toute résiliation du contrat de travail de M. X... et fait valoir que ce contrat de travail avait seulement été suspendu, dénature les termes clairs et précis susvisés des conclusions de la société exposante et méconnaît les termes du litige, en violation de l'article 4 du code de procédure civile, l'arrêt attaqué qui retient que la société exposante « prétend elle-même que cette résiliation du contrat de travail de M. X... était fondée sur l'article 34 de la convention collective » ;

3°/ que subsidiairement, un salarié ne peut, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité d'exécuter ; que, M. X... ayant été classé en invalidité de deuxième catégorie à compter du 1er avril 2004, ce qui lui interdisait d'exécuter son préavis, viole l'article L. 1234-5 du code du travail l'arrêt attaqué qui condamne la Caisse Fédérale du Crédit Mutuel Nord Europe à lui verser une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés y afférents ;

4°/ que subsidiairement, au titre de leur obligation de motivation, les juges sont tenus de s'expliquer sur les moyens des conclusions des parties ; que viole l'article 455 du code de procédure civile l'arrêt attaqué qui condamne la Caisse Fédérale du Crédit Mutuel Nord Europe à verser à M. X... une indemnité compensatrice de préavis sans s'expliquer sur le moyen des conclusions de ladite caisse faisant valoir qu'un salarié empêché de travailler par la maladie ne peut prétendre à une telle indemnité ;

Mais attendu, d'abord, que la clause d'une convention collective ne peut prévoir une résiliation de plein droit du contrat de travail en raison du classement du salarié dans une catégorie d'invalidité déterminée et dispenser en ce cas l'employeur de l'avis du médecin du travail

Attendu, ensuite, que, selon l'article L. 122-45 du code du travail dans sa rédaction alors applicable, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison, notamment, de son état de santé ou de son handicap, à moins qu'il n'ait été déclaré inapte par le médecin du travail ;

Et attendu que la cour d'appel a exactement décidé, sans encourir les griefs du moyen, que la résiliation fondée sur la mise en invalidité du salarié sans constatation préalable de son inaptitude par le médecin du travail conformément aux dispositions légales était nulle ce qui ouvrait droit au salarié aux indemnités de rupture et à des dommages-intérêts au moins égaux à l'indemnité prévue à l'article L. 1235-3 du code du travail ;

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 ;

5 – Responsabilité des services de santé au travail

Cour de cassation
chambre civile 1
Audience publique du jeudi 19 décembre 2013
N° de pourvoi : 12-25056
Publié au bulletin Rejet

Sur le moyen unique, pris en ses trois branches :

Attendu, selon le jugement attaqué (juridiction de proximité de Laval, 2 juillet 2012), que la société Pré en Pail menuiserie agencement ébénisterie (la société) ayant, afin de satisfaire aux exigences de l'article L. 4121-1 du code du travail, adhéré à l'association Santé au travail en Mayenne (l'association), service agréé de santé au travail interentreprises, a cessé de payer les cotisations dues proportionnellement au nombre de ses salariés pour l'année 2010, en invoquant des dysfonctionnements récurrents du service dans la mise en œuvre des examens médicaux obligatoires ; que, sur son opposition à l'injonction de payer délivrée à la requête de l'association, la société a reconventionnellement demandé l'allocation de dommages-intérêts d'un montant égal à la cotisation réclamée ;

Attendu que l'association fait grief au jugement d'accueillir cette demande et d'ordonner la compensation des créances des parties, alors, selon le moyen :

1°/ que le jugement attaqué rappelle les obligations de l'employeur en matière de santé, d'hygiène et de sécurité, précise qu'elles sont pénalement sanctionnées, rappelle le rôle et les obligations du médecin du travail, cite les divers textes légaux et réglementaires en la matière, considère que les examens médicaux ont pour but d'informer l'employeur et lui permettent d'analyser les conditions de travail et les risques, ajoute que l'insuffisance du suivi par le service de santé au travail constitue une infraction pénale et confronte l'employeur à un déficit d'informations déterminantes pour agir préventivement et satisfaire à ses obligations, puis en déduit que l'employeur subit nécessairement un préjudice lié à l'insuffisance des examens médicaux et de la surveillance des salariés ; qu'en condamnant l'association à indemniser la société sur la base de tels motifs généraux et abstraits, puisqu'ils sont presque identiques, à un mot près, à ceux qu'elle a utilisés dans un jugement qu'elle a rendu le même jour dans une autre instance opposant l'association à un autre sociétaire, la société Sécurité service installation dépannage, la juridiction de proximité a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ qu'en se bornant à énoncer, au terme de considérations générales et abstraites sur la santé au travail, que l'employeur subit nécessairement un préjudice lié à l'insuffisance des examens médicaux et de la surveillance des salariés, que la société a clairement manifesté sa préoccupation quant à la déficience du suivi et qu'elle a dénoncé cette situation, la juridiction de proximité n'a constaté l'existence d'aucun préjudice actuel, direct et certain que la société aurait personnellement subi en raison de l'insuffisance des examens médicaux retenue à l'encontre de l'association, et a ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article 1149 du code civil ;
3°/ qu'en condamnant l'association à verser à la société, à titre de dommages-intérêts pour avoir manqué à ses obligations en matière d'examens médicaux, une somme correspondant à l'intégralité de la cotisation due par la société pour l'année 2010, soit 692,48 euros, cependant que l'association a au moins partiellement rempli ses obligations puisque le jugement attaqué constate que de juin 2006 à février 2010, elle a fait pratiquer vingt-sept visites médicales dont treize périodiques, la juridiction de proximité a violé l'article 1149 du code civil ;
Mais attendu qu'ayant constaté que l'association n'avait procédé qu'à un seul des examens médicaux périodiques sur les cinq demandés par la société en 2009 et n'avait pas respecté le délai de visite annuelle pour quatre des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée, puis exactement relevé que la situation résultant de ces défaillances d'un service de santé au travail dans l'exécution de sa mission constituait une infraction pénale commise par l'employeur, qui se trouvait également confronté à un déficit d'informations déterminantes pour l'accomplissement des actions de prévention et le respect des obligations qui lui incombent dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, la juridiction de proximité, qui ne s'est pas prononcée par voie de motifs généraux et abstraits, a pu en déduire que la société avait subi un préjudice en rapport avec l'insuffisance des examens médicaux et de la surveillance des salariés imputable à l'association, préjudice qu'elle a souverainement évalué à une somme égale au montant de la cotisation annuelle due par l'adhérente, justifiant ainsi légalement sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'association Santé au travail en Mayenne aux dépens ;

6 – Notion de visite de reprise

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 24 avril 2013
N° de pourvoi : 11-28587
Non publié au bulletin Rejet

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 13 octobre 2011), que Mme X... a été engagée par la société Ikéa, d'abord par deux contrats de travail à durée déterminée, ensuite, en qualité d'employée de restauration, par contrat à durée indéterminée à partir du 3 septembre 2007 ; que, victime d'un accident du travail, elle s'est trouvée en arrêt de travail du 26 mai au 7 juillet 2008 puis a repris son poste ; qu'elle a reçu un avertissement le 20 septembre 2008 et a été licenciée le 12 juin 2009 pour cause réelle et sérieuse ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier 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 ;

Sur le second moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en nullité de son licenciement et en paiement de diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail, ainsi que de sa demande d'annulation de l'avertissement du 20 septembre 2008 alors, selon le moyen :

1°/ que l'examen pratiqué par le médecin du travail dans le cadre d'une visite annuelle ne peut être considéré comme la visite de reprise visée à l'article R. 4624-21 du code du travail, devant impérativement avoir lieu au plus tard dans les huit jours suivant la reprise ; qu'en affirmant que l'examen pratiqué par le médecin du travail le 26 mars 2009 constituait la visite médicale de reprise, quand il ressortait pourtant de ses propres constatations qu'il s'agissait d'un simple examen périodique annuel pratiqué par la médecine du travail et que, la salariée ayant été absente plus de huit jours pour cause d'accident du travail, avait repris son poste le 7 juillet 2008 sans avoir été convoquée à une visite médicale dans les huit jours suivant cette date, la cour d'appel a violé les articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail ;

2°/ que la fiche de convocation de la salariée auprès de la médecine du travail pour un examen le 26 mars 2009 mentionne qu'il s'agit d'une visite périodique annuelle et non d'une visite de reprise ; qu'en décidant cependant que l'examen pratiqué par le médecin du travail le 26 mars 2009 constitue une visite médicale de reprise, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de ce document ;

Mais attendu que la cour d'appel ayant constaté que la salariée avait été convoquée par l'employeur pour une visite médicale auprès du médecin du travail le 26 mars 2009 et retenu que cet examen, ayant pour objectif d'apprécier l'aptitude médicale de la salariée à la tenue de son poste, constituait une visite de reprise, le moyen, pris en sa première branche, manque par un fait qui lui sert de base ;

Et attendu que la cour d'appel ayant procédé à la qualification de la visite du 26 mars 2009 au regard de l'objectif susvisé de la convocation, conforté par le seul fait que le médecin du travail avait, lors de cette visite, apprécié l'aptitude de la salariée, ce qui est exact au regard de ce document, n'a pas violé l'interdiction faite au juge de dénaturer les documents de la cause ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Sur la visite de pré reprise et l'arrêt de travail de moins de 3 mois

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 7 octobre 2015
N° de pourvoi : 14-10746
Non publié au bulletin Rejet

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 20 novembre 2013), rendu sur renvoi après cassation (Soc. 2 février 2011, n° 09-66. 781), que M. X..., engagé par l'ordre des avocats du barreau de Paris le 23 novembre 1993 en qualité d'employé de bureau, a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de limiter la condamnation de l'employeur à lui payer un rappel de salaire et accessoires pour les mois d'octobre 2006 à décembre 2006, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur est tenu de payer sa rémunération et de fournir un travail au salarié qui se tient à sa disposition ; qu'en retenant que le salarié n'établit ni avoir fourni un travail dont le salaire est la contrepartie, ni s'être trouvé dans une situation en imposant le versement par l'employeur, la cour d'appel qui n'a pas constaté que l'employeur démontrait que le salarié avait refusé d'exécuter son travail ou ne s'était pas tenu à sa disposition, a inversé la charge de la preuve en violation des articles 1315 du code civil et L. 1221-1 du code du travail ;

2°/ qu'aucune retenue sur salaire ne peut être effectuée lorsque l'inexécution du travail est imputable à l'employeur et non au salarié qui est resté à la disposition de son employeur ; que l'employeur qui se borne à constater que le salarié ne reprend pas le travail à l'issue d'un arrêt de travail et ne défère pas aux convocations de la médecine du travail, mais lui retient l'intégralité du salaire, prend de fait une sanction pécuniaire illicite ; qu'en se bornant à retenir que le salarié qui n'a pas travaillé pendant toute la période considérée ne peut prétendre au paiement de salaires, la cour d'appel a violé l'article 1331-2 du code du travail ;

3°/ que lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail, que ces dispositions sont applicables en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail ; qu'en se bornant à retenir que l'avis d'inaptitude du 16 mai 2013 est inopposable à l'employeur, sans en donner la moindre raison, la cour d'appel a privé de base légale sa décision en violation de l'article L. 1226-4 du code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte des dispositions de l'article R. 241-51 devenu R. 4624-21 du code du travail, que les salariés doivent bénéficier d'un examen médical de reprise par le médecin du travail après certaines absences pour raisons médicales ; que la visite de reprise, dont l'initiative appartient normalement à l'employeur, peut aussi être sollicitée par le salarié soit auprès de son employeur, soit, en avertissant celui-ci de cette demande, auprès du médecin du travail ; qu'ayant constaté que le salarié n'avait pas averti l'employeur de la demande qu'il avait directement adressée au médecin du travail et qui avait donné lieu à l'examen médical du 16 mai 2013, la cour d'appel en a exactement déduit que l'avis résultant de cet examen ne constituait pas un examen de reprise opposable à l'employeur, lequel n'était dès lors pas tenu reprendre, dans le délai d'un mois, le paiement des salaires ;

Et attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel qui a constaté que le salarié, placé en arrêt-maladie du 28 juillet 2005 au 16 décembre 2006 et qui n'a plus justifié depuis cette date de ses arrêts de travail, malgré plusieurs relances de l'employeur, ni déféré aux convocations du médecin du travail pour des visites médicales de reprise organisées à l'initiative de l'employeur, a, par ces seuls motifs légalement justifiés sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Conséquences de la visite de reprise : la fin de la suspension du contrat de travail

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 5 janvier 2011

N° de pourvoi: 08-70060

Publié au bulletin **Cassation partielle**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 1er décembre 1997 par la société Presta'Breizh ; qu'il a été licencié par lettre du 29 avril 2002, à la suite d'un avis d'inaptitude établi par le médecin du travail le 9 avril 2002 ; que contestant le bien fondé du licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de déclarer le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que l'examen pratiqué pendant la période de suspension du contrat de travail et non pas à l'issue de celle-ci ne constitue pas la visite de reprise au cours de laquelle le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte ; que le licenciement d'un salarié en période de suspension du contrat de travail est nul ; qu'en jugeant néanmoins, après avoir relevé que M. X... avait bénéficié d'un arrêt de travail du 6 février 1999 au 7 juillet 2002, qu'il avait été déclaré inapte par le médecin du travail au cours d'une visite qui avait eu lieu le 9 avril 2002 et avait pu être licencié le 29 avril 2002, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-9, R. 4624-21, R. 4624-23, R. 4624-24 et R. 4624-31 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, par motifs propres et adoptés, a constaté que le salarié avait fait l'objet d'une seconde visite médicale le 9 avril 2002 qui avait abouti à une déclaration d'inaptitude totale ; qu'elle en a exactement déduit que la période de suspension du contrat de travail avait pris fin, peu important que le salarié ait continué à bénéficier d'un arrêt de travail de son médecin traitant ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen (sans intérêt)

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a déclaré M. X... irrecevable en sa demande formée au titre de la clause de non-concurrence, l'arrêt rendu le 26 mai 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Metz ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nancy ;

Peu importe la qualification du médecin du travail

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mardi 15 décembre 2015

N° de pourvoi : 14-13528

Non publié au bulletin Cassation partielle

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 6 juillet 2009 par la société JNL concept en qualité de serveuse ; que la salariée a été en arrêt de travail à compter du 17 mars 2010 jusqu'au 30 avril 2010 ; qu'elle a fait l'objet le 1er avril 2010 d'un examen par le médecin du travail, lequel a émis l'avis suivant : « Inapte définitivement à tout poste dans l'entreprise avec effet immédiat pour danger grave (article R. 4624-31 du code du travail) Une seule visite. » ; qu'ayant été licenciée le 19 mai 2010 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article R. 4624-22 du code du travail, en sa rédaction applicable en la cause ;

Attendu que pour décider que la visite du 1er avril 2010 s'analyse en une visite de reprise, l'arrêt retient que le médecin du travail a qualifié cet examen de visite de reprise et a indiqué que le salarié était inapte à tout poste dans l'entreprise ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la salariée avait pris l'initiative de l'examen de reprise sans en aviser l'employeur au préalable, de sorte que cet examen ne pouvait être qualifié de visite de reprise, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et attendu que si la cassation du chef de la qualification de la visite de reprise implique celle du chef de l'arrêt

relatif aux condamnations au paiement de sommes au titre de l'obligation de reprendre le paiement du salaire, elle n'entraîne pas par voie de conséquence, l'article R. 4624-31 du code du travail n'imposant pas que la constatation de l'inaptitude soit faite lors d'un examen de reprise, celle des chefs de dispositif relatifs au rejet de demandes en nullité du licenciement et aux conséquences de cette nullité ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il limite à 168,91 euros la condamnation de la société JNL concept à titre d'heures supplémentaires, dit que la visite de la médecine du travail en date du 1er avril 2010 s'analyse en une visite de reprise et condamne cette société à payer à Mme X... la somme de 1 196,23 euros à titre de salaire du 1er au 25 mai 2010 et celle de 119,62 euros à titre de congés payés, l'arrêt rendu le 27 février 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour

7 - Sur l'organisation de la visite de reprise

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 15 avril 2015

N° de pourvoi : 13-21533

Non publié au bulletin Cassation partielle sans renvoi

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée par la société TTI productions en juin 2008 en qualité de responsable administratif, après avoir été placée en arrêt de travail pour maladie du 11 février au 24 avril 2009, avoir saisi la juridiction prud'homale le 24 février 2009 d'une demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral et avoir fait valoir le 24 avril suivant son droit de retrait, a été licenciée pour faute le 31 août 2009 ;

Sur les deux premiers moyens :

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

Sur le troisième moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande de rappel de salaire et des congés payés afférents pour la période du 25 avril au 30 novembre 2009, alors, selon le moyen, qu'au soutien de sa demande de rappel de salaire, Mme X... faisait valoir, dans ses conclusions d'appel, que son employeur avait tardé de façon excessive à prendre les dispositions nécessaires pour la convoquer à un examen de reprise ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen déterminant la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui n'était pas tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation et qui a constaté que, eu égard à la durée de l'arrêt maladie de la salariée du 11 février au 24 avril 2009 inclus, l'employeur avait respecté ses obligations en prenant l'initiative de la visite médicale des 4 et 18 mai 2009, a ainsi implicitement, mais nécessairement écarté le moyen soulevé ; que l'arrêt n'encourt pas les griefs du moyen ;

Mais sur le quatrième moyen :

Vu l'article R. 1234-9 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande de la salariée en rectification de la date de son embauche mentionnée sur l'attestation destinée à Pôle emploi, l'arrêt retient qu'il a été statué sur la date d'embauche qui demeurera ainsi fixée au 16 juin 2008 ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations effectuées lors de l'examen de la demande de la salariée pour travail dissimulé, que l'existence d'une relation salariale était établie à compter du 10 juin 2008, abstraction faite de l'erreur matérielle relative à la date du 10 janvier 2009 mentionnée dans l'arrêt, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et 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 rejette la demande de Mme X... en rectification de l'attestation destinée à Pôle emploi, l'arrêt rendu le 21 mai 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ;

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 5 décembre 2012
N° de pourvoi : 11-17913
Publié au bulletin Rejet

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 17 mars 2011), que Mme X... a été engagée par l'Association pour la sauvegarde de l'enfance, de l'adolescence et des adultes des Bouches-du-Rhône, à compter du 7 mars 1988, pour occuper en dernier lieu les fonctions de moniteur d'atelier ; qu'en arrêt-maladie à compter du 4 janvier 2007, elle a, à l'issue d'une visite médicale en date du 13 juin 2007, été déclarée par le médecin du travail inapte à la reprise de son poste ; qu'elle a été licenciée par lettre du 4 décembre 2007 pour absence prolongée entraînant une désorganisation du service et la nécessité de la remplacer définitivement ;

Attendu que l'association, désormais dénommée Sauvegarde 13, fait grief à l'arrêt de déclarer sans cause réelle et sérieuse le licenciement de la salariée et de la condamner à payer à celle-ci une somme à titre de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixent les limites du litige ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement notifiée à Mme X... faisait mention, non de l'inaptitude de la salariée à occuper son emploi de moniteur d'atelier, mais de la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif en raison des perturbations que son absence prolongée apportait au bon fonctionnement de l'ADSEA des Bouches-du-Rhône ; qu'en jugeant dès lors le licenciement de Mme X... dépourvu de cause réelle et sérieuse au seul motif que l'ADSEA des Bouches-du-Rhône n'avait pas, ensuite de l'avis d'inaptitude à la reprise du travail délivré par le médecin du travail le 13 juin 2007, pris l'initiative de faire subir à la salariée le second examen médical prévu par l'article R. 4624-31 du code du travail, la cour d'appel, qui s'est refusée à examiner le caractère réel et sérieux des motifs énoncés dans la lettre de licenciement notifiée à Mme X..., a violé, par fausse application, les articles R. 4624-21 et R. 4624-31 du code du travail, ensemble les articles L. 1236-2 et L. 1235-3 du même code ;

2°/ que la circonstance qu'un salarié ait fait l'objet d'un avis d'inaptitude à la reprise délivré par le médecin du travail n'interdit pas à l'employeur, lorsque ce salarié a par ailleurs continué à être absent en raison de son état de santé, de procéder à son licenciement en raison des perturbations que son absence prolongée cause au bon fonctionnement de l'entreprise et de la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif ; qu'en estimant que le licenciement de Mme X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse faute pour l'ADSEA des Bouches-du-Rhône pris l'initiative de faire subir à la salariée la seconde visite médicale de reprise prévue par l'article R. 4624-31 du code du travail, la cour d'appel s'est fondée sur un motif inopérant au regard des articles L. 1236-2 et L. 1235-3 du code du travail, ainsi violés ;

3°/ que seul un avis d'inaptitude oblige l'employeur à organiser la seconde visite prévue par les dispositions de l'article R. 4624-31, 3° du code du travail ; que ne constitue pas un avis d'inaptitude, mais d'impossibilité temporaire de reprise des fonctions, la constatation du médecin du travail faisant état d'une inaptitude au poste sans demande de seconde visite et avec renvoi au médecin traitant en vue de la prescription d'un nouvel arrêt de travail ; qu'en statuant dès lors comme elle l'a fait, sans rechercher, comme elle y était invitée, s'il ne s'évinçait pas de l'avis délivré par le médecin du travail le 13 juin 2007 que Mme X... avait été déclarée inapte, non à son poste de travail, mais à reprendre ses fonctions et ceci de façon temporaire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles R. 4624-31, L. 1236-2 et L. 1235-3 du code du travail ;

4°/ que la méconnaissance par l'employeur des dispositions de l'article R. 4624-31, 3° du code du travail, relatives au second examen médical de reprise, n'est susceptible, en l'absence de licenciement pour inaptitude, que d'être réparée par l'octroi de dommages et intérêts calculés en fonction du préjudice réellement subi par le salarié ; qu'en jugeant dès lors que le licenciement de Mme X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse faute

pour l'ADSEA des Bouches-du-Rhône pris l'initiative de faire subir à la salariée la seconde visite médicale de reprise prévue par l'article R. 4624-31 du code du travail, alors que cette éventuelle carence de l'employeur n'était pas de nature à priver de cause réelle et sérieuse le licenciement de Mme X..., lequel n'avait pas été prononcé en raison de l'état de santé de la salariée, la cour d'appel a violé les articles L. 1236-2 et L. 1235-3 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que le médecin du travail avait, à l'issue de la visite organisée le 13 juin 2007, déclaré la salariée, en arrêt maladie depuis le 4 janvier 2007, inapte à son poste, la cour d'appel, peu important le renvoi par ce praticien au médecin traitant et la délivrance par celui-ci, le même jour, d'une prolongation de l'arrêt de travail, a pu retenir que cette salariée avait bénéficié de la visite de reprise visée par l'article R. 4624-21 du code du travail, laquelle avait mis fin à la période de suspension du contrat de travail ;

Et attendu qu'ayant constaté que l'employeur, sans demander l'organisation d'une seconde visite, avait licencié la salariée le 4 décembre 2007 pour un motif autre que l'inaptitude, la cour d'appel, sans être tenue de procéder à une recherche que ses énonciations rendaient inopérante, a, tirant les conséquences légales de cette méconnaissance des dispositions d'ordre public des articles L. 1226-2 et R. 4624-31 du code du travail excluant de s'en tenir aux motifs énoncés par la lettre de licenciement, légalement justifié sa décision ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

8- reprise du travail alors que le salarié n'a pas effectué la visite de reprise

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mardi 30 novembre 2010
N° de pourvoi : 09-40160
Non publié au bulletin Rejet

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 18 novembre 2008), que Mme X... a été engagée par l'association Autisme d'Eure-et-Loir, qui gère le foyer d'accueil médicalisé «La Chanterelle», en qualité d'aide médicopsychologique non diplômée, selon divers contrats à durée déterminée à compter du 18 juillet 2002 jusqu'à la conclusion le 4 octobre 2004 d'un contrat à durée indéterminée ; qu'au cours du dernier contrat à durée déterminée du 7 mai au 3 octobre 2004, la salariée a été victime d'un accident du travail le 20 juillet 2004 et a été en arrêt de travail jusqu'au 20 août, date à laquelle elle a repris son travail sans passer de visite de reprise ; qu'après plusieurs arrêts de travail pour maladie courant 2005 et 2006, le médecin du travail a conclu, à l'issue de deux examens médicaux de reprise les 16 mars et 4 avril 2006, à une inaptitude totale au poste ; qu'après avoir été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 27 avril 2006, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes de requalification de ses contrats de travail à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée et de condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes notamment à titre de rappel de salaire et au titre de son licenciement ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à Mme X... une somme à titre de rappel de salaire, outre les congés payés afférents, alors, selon le moyen :

1°/ que la rémunération constitue la contrepartie de la rémunération du travail du salarié ; qu'en allouant à la salariée un rappel de salaire au titre de périodes dont elle constatait qu'elles n'avaient donné lieu à l'exécution d'aucune prestation de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 3211-1 du code du travail ;

2°/ qu'en considérant que la salariée s'était tenue à la disposition de son employeur au cours des périodes qui séparaient l'exécution des contrats de travail à durée déterminée irréguliers, sans rechercher, comme elle y était invitée, si l'intéressée n'avait pas perçu, au titre de ces mêmes périodes, des indemnités de précarité et des allocations chômage, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3211-1 du code du travail ;

Mais attendu que le juge qui fait droit à la demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, s'il doit allouer au salarié, en application des dispositions de l'article L. 1245-2 du code du travail une indemnité spécifique de ce chef, peut, sans réaliser un cumul illicite d'indemnités, accorder au salarié les sommes qu'il estime dues au titre de salaires impayés ; que la cour d'appel qui, sans avoir à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, a constaté que la salariée, qui était restée à la disposition de l'employeur, avait été privée de travail et de salaire, a légalement justifié sa décision ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il est encore fait grief à l'arrêt de condamner l'association Autisme d'Eure-et-Loir à payer à Mme X... diverses sommes au titre notamment de l'indemnité prévue à l'article L. 1226-15 du code du travail alors, selon le moyen :

1°/ que même en l'absence de visite médicale de reprise, la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail est interrompue par la reprise effective du travail, le contrat de travail ne pouvant pas être, dans le même temps, suspendu et exécuté ; qu'en considérant, pour retenir qu'à la suite de l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail le 4 avril 2006, la consultation des délégués du personnel s'imposait, que, du fait de l'absence de visite de reprise immédiatement postérieure à l'accident du travail du 20 juillet 2004, le contrat de travail s'était trouvé suspendu jusqu'au 16 mars 2006, après avoir pourtant expressément constaté qu'entre ces deux dates, le salarié avait repris le travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-7, L. 1226-10 et L. 1226-15 du code du travail ;

2°/ qu'en ne recherchant pas, ainsi qu'elle y était invitée, s'il existait un lien de causalité entre l'inaptitude physique de la salariée constatée par le médecin du travail dans ses avis des mois de mars et d'avril 2006 consécutifs à des arrêts de maladie et l'accident du travail subi par Mme X... dans le courant du mois de juillet 2004, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-7, L. 1226-10 et L. 1226-15 du code du travail ;

Mais attendu, d'une part, que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne peut dès lors laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail sans le faire bénéficier, lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; que la cour d'appel, ayant constaté l'absence de visite de reprise par le médecin du travail jusqu'au 16 mars 2006, en a exactement déduit que le contrat de travail avait été suspendu jusqu'à cette date, peu important la reprise effective du travail ;

Attendu, d'autre part, que sans être tenue de procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, la cour d'appel a exactement retenu qu'en l'absence de consultation des délégués du personnel, la salariée était fondée à obtenir diverses indemnités sur le fondement de l'article L. 1226-15 du code du travail ;

D'où il suit que le moyen ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

9 - L'obligation d'organiser la visite de reprise

L'employeur doit organiser la visite de reprise :

Le manquement de l'employeur ouvre droit à des dommages et intérêts et justifie la prise d'acte aux torts de l'employeur.

Ouvre droit au paiement des salaires du salarié correspondant à la période antérieure à la prise d'acte de la rupture du contrat de travail :

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mardi 23 septembre 2014
N° de pourvoi : 12-24967
Non publié au bulletin Rejet

Sur les deux moyens réunis :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 28 juin 2012), qu'engagée le 30 juin 2007 par la société Mutant distribution, Mme X... a bénéficié d'arrêts de travail dont le dernier avait pour terme le 14 août 2009 ; que la salariée a, le 22 mars 2010, pris acte de la rupture de son contrat de travail en invoquant des manquements de l'employeur à ses obligations ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de décider que la prise d'acte avait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de la condamner au paiement de sommes à titre de rappel de salaire et de congés payés, de dommages-intérêts et d'indemnités de rupture, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur n'est tenu d'organiser la visite médicale de reprise que si le salarié a demandé à reprendre le travail ou a manifesté d'une manière quelconque le désir de le faire ; qu'ayant relevé que Mme X... n'a pas repris son travail à la fin de son dernier arrêt maladie du 14 août 2009 et en imputant cependant à faute à la société Mutant distribution de ne pas avoir fait passer de visite de reprise sans constater que la salariée, qui ne s'est plus jamais présentée dans l'entreprise à compter de cette date, n'a plus adressé d'arrêts de travail et n'a plus donné de ses nouvelles jusqu'au 6 janvier 2010, avait manifesté le désir de reprendre son activité de caissière, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles R. 4624-21, R. 4624-22 et L. 1231-1 du code du travail ;

2°/ qu'en outre, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ; que par application de ce principe, la salariée, qui manque à sa propre obligation de reprendre le travail au terme d'un arrêt de travail et qui s'abstient d'informer l'employeur sur sa situation pendant plusieurs mois, ne peut se prévaloir d'un manquement de l'employeur à l'obligation d'organiser une visite médicale qui dépend de la volonté de la salariée d'exécuter son contrat ; qu'en l'espèce, la société Mutant distribution a fait valoir que Mme X... n'a jamais repris son travail au sein de la société Mutant distribution à l'issue de son arrêt de travail le 14 août 2009, n'a donné aucune justification de son absence à son employeur en dépit de multiples courriers recommandés qu'il lui a adressés et ne s'est manifestée que le 6 janvier 2010 après sa convocation, le 5 janvier, à un entretien préalable en vue d'un licenciement, pour se plaindre de l'absence de visite de reprise ; qu'en imputant à faute à l'employeur de ne pas avoir fait passer de visite de reprise, « malgré les demandes insistantes de la salariée » dont la cour d'appel a pourtant constaté qu'elles ont été formées pour la première fois le 6 janvier 2010, soit plus de cinq mois après le terme du dernier arrêt de travail, pour analyser la prise d'acte de rupture du 23 mars 2010 en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans s'expliquer sur la particulière mauvaise foi de la salariée exclusive de toute faute de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1222-1 et L. 1231-1 du code du travail ;

3°/ qu'en tout état de cause, la prise d'acte de rupture du contrat par la salariée s'analyse en une démission dès lors que le comportement reproché à l'employeur n'est que le fruit de la propre faute de la salariée ; qu'en se bornant à analyser la prétendue défaillance de la société Mutant distribution à son obligation d'organiser la visite médicale de reprise, sans rechercher si les fautes de la salariée précédemment décrites n'étaient pas de nature à exclure une faute de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1231-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

4°/ que, sauf obligation légale, conventionnelle ou contractuelle, le salaire n'est pas dû en l'absence de prestation de travail et plus précisément, lorsque le salarié ne se tient pas à la disposition de l'employeur ; que tel est le cas lorsque le contrat de travail est suspendu ; qu'en condamnant la société Mutant distribution à payer un rappel de salaires pour la période du 17 août 2009 -terme du dernier arrêt de travail- jusqu'au 23 mars 2010 -date de la prise d'acte de rupture- tout en constatant que la salariée n'avait pas repris son travail au cours de cette période où son contrat était suspendu et en ne relevant pas que Mme X... se serait tenue à la disposition de la société Mutant distribution, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil et l'article L. 3211-1 du code du travail ;

5°/ qu'en tout état de cause, le manquement de l'employeur à son obligation d'organiser une visite médicale de reprise n'ouvre pas droit au paiement de salaire, le contrat de travail restant suspendu tant que la visite de reprise n'a pas été effectuée par le médecin du travail ; qu'à supposer que puisse être reproché à la société Mutant distribution de ne pas avoir organisé une visite médicale en faveur de Mme X..., la cour d'appel ne pouvait lui allouer des rappels de salaire couvrant la période de suspension de son contrat ; que la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, ensemble les articles R. 4624-22 et L. 3211-1 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que l'employeur ne peut être dispensé de payer leur salaire aux salariés qui se tiennent à sa disposition que s'il démontre qu'une situation contraignante l'empêche de fournir du travail ; qu'ayant relevé que la salariée, dont le dernier arrêt de travail, d'une durée supérieure à trois mois, avait pris fin le 14 août 2009, se tenait à la disposition de l'employeur pour qu'il soit procédé à la visite de reprise dont elle avait en vain sollicité l'organisation par l'employeur, la cour d'appel en a exactement déduit que celui-ci était redevable du paiement des salaires pour la période antérieure à la prise d'acte ;

Attendu, ensuite, qu'après avoir souverainement écarté les courriers de l'employeur non distribués alors qu'ils avaient été adressés à une autre adresse que celle de la salariée qu'il connaissait parfaitement et relevé que cette salariée avait formulé des demandes insistantes aux fins de bénéficier d'une visite de reprise, ce dont il résultait

qu'elle entendait reprendre son activité, la cour d'appel, sans préciser que la lettre du 6 janvier 2010 correspondait à une première demande de la salariée, a exclu la mauvaise foi de celle-ci et l'existence d'une justification au manquement, caractérisé par ses soins, de l'employeur qui n'avait pas donné suite aux demandes réitérées d'organisation d'une visite de reprise ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Le salarié doit s'y soumettre

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 30 avril 2014

N° de pourvoi : 13-10361

Non publié au bulletin Rejet

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 2 février 2012), que M. X... a été engagé le 17 juin 1993 par la société ASPS, devenue société Uniprotect sécurité, en qualité d'agent de sécurité ; que, licencié le 4 janvier 2008, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire son licenciement fondé sur une faute grave alors, selon le moyen :

1°/ que le seul refus allégué d'un salarié, dont il était acquis qu'il avait été régulièrement en arrêt de travail au moins jusqu'au 24 novembre 2007, d'avoir suite à une seconde mise en demeure du 30 novembre 2007 maintenu sa position, à savoir qu'il était en arrêt de travail ne saurait caractériser une faute grave ; qu'ainsi, l'arrêt attaqué a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1234-1 du code du travail ;

2°/ que la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige ne reprochait pas au salarié de n'avoir pas déférer à une seconde mise en demeure en date du 30 novembre 2007 ; qu'ainsi la cour d'appel ne pouvait retenir ce fait pour dire le licenciement fondé sur une faute grave et a donc privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1234-1 du code du travail ;

3°/ que la seule non présentation du salarié à la visite médicale de reprise prévue le 23 novembre 2007, au demeurant expliquée par un courrier du 20 novembre 2007 adressé à l'employeur, comme l'a constaté l'arrêt et qui était, toujours selon l'arrêt, de bonne foi jusqu'au 24 novembre 2007, date à laquelle ce salarié a envoyé une lettre à son employeur en y joignant l'arrêt maladie, ne saurait caractériser une faute grave, qu'ainsi, l'arrêt attaqué a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1234-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté, non seulement qu'à la suite d'une seconde mise en demeure envoyée par l'employeur le 30 novembre 2007, le salarié n'avait plus évoqué ni adressé d'arrêt de travail, mais également qu'il avait, sans justification de son incapacité de se déplacer, refusé de se rendre le 23 novembre 2007 à la visite médicale de reprise provoquée par cet employeur ; qu'ayant ainsi pu déduire de ses énonciations l'existence d'une faute grave, elle a, statuant sur les manquements invoqués par la lettre de licenciement, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du jeudi 4 juin 2009

N° de pourvoi : 08-40071

Non publié au bulletin Rejet

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 6 novembre 2007), que M. X..., engagé en qualité d'agent de maintenance le 1er janvier 2002 par la société Elyo Centre Est Méditerranée aux droits de laquelle vient la société Suez énergie services, a été en arrêt pour maladie du 12 août 2003 au 24 août 2003, et du 6 octobre 2003 au 3 décembre 2004 ; que le médecin du travail l'a reconnu lors de la première visite de reprise le 3 décembre 2004 "apte au poste antérieur (maintenance piscine) hors travaux bassin vide - poste de travail avec conduite automobile déconseillée et/ou travail isolé - à revoir dans 15 jours si maintien au poste impossible ou reclassement impossible" et a conclu à l'issue de la seconde visite de reprise le 21 décembre 2004 "apte au poste de travail si en équipe (non isolé) - poste isolé déconseillé -conduite automobile professionnelle déconseillée" ; qu'il a été licencié pour inaptitude à tout emploi dans l'entreprise et impossibilité de reclassement le 14 janvier 2005 ; que contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir décidé que le licenciement du salarié était sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné à lui verser diverses sommes, alors, selon le moyen :

1°/ que l'avis d'aptitude à l'emploi occupé précédemment, assorti de réserves telles qu'il interdit en pratique au salarié de reprendre son poste, s'analyse en un avis d'inaptitude et ouvre à l'employeur le droit de licencier le salarié pour ce motif si son reclassement se révèle impossible ; qu'en considérant que le droit de résiliation unilatérale de l'employeur est paralysé tant que le médecin du travail décide qu'un salarié est apte à son poste de travail, fût-ce au prix de multiples contre-indications, quand l'avis d'aptitude du médecin du travail assorti de la condition, pour M. X..., de travailler en équipe et de ne pas conduire de véhicule automobile, s'analysait en un avis d'inaptitude au poste d'agent de maintenance piscine précédemment occupé, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations au regard des articles L. 1226-2 (anciennement L. 122-24-4), R. 4624-22 (anciennement R. 241-51), R. 4624-31 (anciennement R. 241-51-1), L. 1235-3 et L. 1235-4 (anciennement L. 122-14-4) du code du travail ;

2°/ qu'en tout état de cause, en présence d'un avis d'aptitude assorti d'importantes réserves pour la reprise, par le salarié, de l'emploi qu'il occupait avant son arrêt de travail pour maladie, le juge doit rechercher si la nature et l'importance des réserves émises par le médecin du travail ne conduisent pas à analyser l'avis d'aptitude délivré en avis d'inaptitude au poste précédemment occupé et à vérifier, dès lors, si l'employeur justifiait de l'impossibilité d'aménager le poste du salarié ou de lui proposer un poste de reclassement ; qu'en se bornant à constater que l'avis délivré par le médecin du travail était un avis d'aptitude de M. X... à la reprise de son poste de travail, fût-ce au prix de multiples contre-indications, pour refuser de rechercher si la nature et l'importance de ces contre-indications ne conduisaient pas à analyser l'avis d'aptitude délivré en avis d'inaptitude rendant nécessaire de vérifier si l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement, la cour d'Appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-2 (anciennement L. 122-24-4), R. 4624-22 (anciennement R. 241-51), R. 4624-31 (anciennement R. 241-51-1), L. 1235-3 et L. 1235-4 (anciennement L. 122-14-4) du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel après avoir constaté que le médecin du travail avait déclaré que le salarié était apte à son poste de travail, fût-ce au prix de multiples contre-indications, et que l'employeur ne justifiait pas des motifs l'empêchant d'y donner suite, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Annexes 3 – La contestation de l'inaptitude

ANNEXES 4 –LA RECHERCHE D’UN RECLASSEMENT

1 – La consultation des DP dans une entreprise à établissements multiples

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 7 décembre 2016
N° de pourvoi: 14-27232
Publié au bulletin Cassation partielle

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par la société Groupe Mondial tissus (la société) le 18 octobre 1999, en qualité de vendeuse ; qu'à compter du 22 mai 2010, elle a bénéficié de plusieurs arrêts de travail successifs à la suite d'un accident du travail ; qu'à l'issue des examens des 16 juin et 1er juillet 2011, le médecin du travail l'a déclarée inapte ; qu'elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 27 octobre 2011 ;

Sur les premier, deuxième et quatrième 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, pris en sa première branche :

Vu les articles L. 1226-10, L. 1226-15 et L. 2312-2 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que s'agissant d'une inaptitude consécutive à un accident du travail, l'employeur avait l'obligation de consulter les délégués du personnel sur les possibilités de reclassement de la salariée, dès lors que la mise en place de tels délégués était obligatoire en application de l'article L. 2312-2 du code du travail, qu'il résulte de l'article L. 2312-1 que l'élection des délégués du personnel se fait dans le cadre de l'établissement et qu'aux termes de l'article L. 2312-2 celle-ci n'est obligatoire que si l'effectif de onze salariés et plus est atteint, que le protocole d'accord pour les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise signé le 26 avril 2011 entre la direction de la société et les organisations syndicales fait apparaître que « l'établissement » de Clermont-Ferrand n'avait au 1er mars 2011 qu'un effectif de 7,97 et que seuls les effectifs des établissements de Rillieux et Villeurbanne permettaient la mise en place de délégués du personnel, que dans ces conditions la salariée ne saurait reprocher à la société de ne pas avoir procédé à la consultation des délégués du personnel sur son reclassement ;

Attendu, cependant, que l'établissement distinct permettant l'élection de délégués du personnel se caractérise par le regroupement d'au moins onze salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des réclamations communes ou spécifiques et travaillant sous la direction d'un représentant du chef d'entreprise, peu important que celui-ci n'ait pas le pouvoir de se prononcer lui-même sur ces réclamations ; qu'il en résulte que l'existence d'un établissement distinct ne peut être reconnue que si l'effectif de l'établissement permet la mise en place de délégués du personnel ;

Qu'en statuant comme elle a fait, par des motifs inopérants, alors qu'il résultait de ses constatations que le site de Clermont-Ferrand ne pouvait constituer un établissement distinct pour la mise en place de délégués du personnel et que les salariés exerçant sur ce site devaient nécessairement être rattachés à un établissement au sens des délégués du personnel, ce dont il résultait qu'ils ne pouvaient être privés du droit qu'ils tirent de l'article L. 1226-10 du code du travail à la consultation des délégués du personnel en cas d'inaptitude, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du troisième moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que la société Groupe Mondial tissus n'a pas méconnu son obligation de reclassement et que le licenciement est causé, l'arrêt rendu le 30 septembre 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où

elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bourges ;
Condamne la société Groupe Mondial tissus aux dépens ;

Sur les modalités de convocation des délégués du personnel/CSE :

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mardi 23 mai 2017
N° de pourvoi: 16-10580
Publié au bulletin Cassation partielle sans renvoi

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 ;

Absence de consultation des représentants du personnel pour le reclassement est rattrapable (affaire concernant des représentants du personnel)

Conseil d'État
N° 417249
lecture du mercredi 27 février 2019

Vu la procédure suivante :

La société Eurovia GPI a demandé au tribunal administratif de Limoges d'annuler pour excès de pouvoir la décision du 30 mai 2014 par laquelle le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social a, d'une part, annulé la décision du 13 décembre 2013 de l'inspecteur du travail de la 2ème section de l'unité territoriale de la Corrèze l'autorisant à licencier M. A...B...et, d'autre part, refusé cette autorisation. Par un jugement n° 1401505 du 13 mai 2015, le tribunal administratif a annulé cette décision.

Par un arrêt n° 15BX02478 du 13 novembre 2017, la cour administrative d'appel de Bordeaux a, sur appel de M.B..., annulé ce jugement et rejeté la demande présentée par la société Eurovia GPI.

Par un pourvoi et un mémoire en réplique, enregistrés les 12 janvier et 30 août 2018 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, la société Eurovia Grands Travaux, venant aux droits de la société Eurovia GPI, demande au Conseil d'Etat :

- 1°) d'annuler cet arrêt ;
- 2°) réglant l'affaire au fond, de rejeter l'appel de M. B... ;
- 3°) de mettre à la charge de l'Etat la somme de 4 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu :

- le code du travail ;
- le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. Olivier Fuchs, maître des requêtes,
- les conclusions de M. Frédéric Dieu, rapporteur public.

La parole ayant été donnée, avant et après les conclusions, à la SCP Ohl, Vexliard, avocat de la société Eurovia Grands Travaux et à la SCP Boré, Salve de Bruneton, Mégret, avocat de M. B...;

Considérant ce qui suit :

1. Aux termes de l'article L. 1226-10 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige : " Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail 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, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté (...)". Lorsque le salarié a la qualité de salarié protégé, il résulte de ces dispositions que si, à l'issue de la procédure qu'elles fixent, il refuse les postes qui lui sont proposés et que l'employeur sollicite l'autorisation de le licencier, l'administration ne peut légalement accorder cette autorisation que si les délégués du personnel ont été mis à même, avant que soient adressées au salarié des propositions de postes de reclassement, d'émettre leur avis en toute connaissance de cause sur les postes envisagés, dans des conditions qui ne sont pas susceptibles de fausser cette consultation.

2. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M.B..., salarié protégé de la société Eurovia GPI ultérieurement devenue Eurovia Grands Travaux, a été, à l'issue d'une suspension de son contrat de travail, déclaré inapte à reprendre son emploi par le médecin du travail. A la suite de ce constat d'inaptitude, son employeur lui a proposé deux postes de reclassement, sans avoir préalablement consulté les délégués du personnel sur les postes en question. **M. B...ayant refusé ces deux postes, l'employeur les a soumis pour avis aux délégués du personnel, qui ont émis un avis favorable à ces mêmes emplois de reclassement. L'employeur a, alors, réitéré ces offres de reclassement auprès de M.B.... Celui-ci ayant à nouveau refusé d'y donner suite, la société requérante a sollicité auprès de l'inspecteur du travail compétent l'autorisation de le licencier.**

3. **Pour juger que, dans ces conditions, les dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail avaient été méconnues par l'employeur et que l'autorisation de licenciement litigieuse ne pouvait être légalement accordée**, la cour administrative d'appel s'est fondée sur ce que les délégués du personnel **n'avaient été consultés sur les postes de reclassement qu'après que ceux-ci eurent été proposés à M.B....** En statuant ainsi, **alors que l'avis des délégués du personnel avait bien été recueilli avant que les postes**

de reclassement aient été, à nouveau, proposés à l'intéressé, la cour a commis une erreur de droit. Sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre moyen du pourvoi, son arrêt doit, par conséquent, être annulé.

4. Les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce qu'une somme soit mise, à ce titre, à la charge de l'Etat, qui n'a pas la qualité de partie dans la présente instance. Elles font également obstacle à ce qu'une somme soit mise, au même titre, à la charge de la société Eurovia Grands Travaux, qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante.

D E C I D E :

Article 1er : L'arrêt du 13 novembre 2017 de la cour administrative d'appel de Bordeaux est annulé.

Article 2 : L'affaire est renvoyée à la cour administrative d'appel de Bordeaux.

Article 3 : Le surplus des conclusions du pourvoi est rejeté.

Article 4 : Les conclusions présentées par M. B...au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 5 : La présente décision sera notifiée à la société Eurovia Grands Travaux et à M. A... B...

Copie en sera adressée à la ministre du travail.

2 – Le périmètre de reclassement

Sur la notion de groupe

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 11 janvier 2017

N° de pourvoi : 15-20283

Non publié au bulletin Rejet

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Basse-Terre, 9 mars 2015), que Mme X... a été engagée, à compter du 26 mars 2001, en qualité d'hôtesse de caisse par la société Sofhyper, anciennement dénommée Sofroi, exploitant un hypermarché sous l enseigne Carrefour ; que victime d'un accident du travail à la suite duquel elle a fait l'objet d'arrêts de travail, elle a été déclarée par le médecin du travail, à l'issue de deux examens médicaux des 20 mai et 6 juin 2011, inapte à son poste de caissière ; qu'elle a été licenciée le 20 septembre 2011 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Sur le moyen unique, pris en ses deux premières branches :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur le moyen annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le moyen unique, pris en sa troisième branche :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que la recherche des possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment doit s'apprécier parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'il appartient à l'employeur, qui prétend s'être trouvé dans l'impossibilité d'effectuer un tel reclassement, d'en apporter la preuve ; qu'en se bornant à observer que l'employeur justifiait, par l'envoi de lettres auprès de neuf sociétés, d'avoir tenté de reclasser la salariée au sein de l'ensemble du groupe Safo, sans vérifier si le périmètre du reclassement devait être étendu aux cent deux enseignes invoquées par la salariée, quand bien même celles-ci relevaient, ainsi que le soutenait l'employeur, non pas du groupe, mais de la franchise Carrefour, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-10 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant, par motifs propres et adoptés, relevé que l'employeur n'appartenait pas au groupe Carrefour, de sorte que le périmètre de reclassement se limitait au groupe SAFO et que l'employeur justifiait de ses vaines recherches auprès de l'ensemble des sociétés de ce groupe, tant en Guadeloupe, en Martinique et en Guyane, qu'en métropole, la cour d'appel a procédé à la recherche prétendument omise ; que le moyen n'est pas

fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

3 - Les vœux du salarié

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 23 novembre 2016

N° de pourvoi : 15-18092

Publié au bulletin Cassation partielle

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par la société Lidl en qualité de caissière pour une durée mensuelle de 112,38 heures ; qu'entre 2005 et 2010, afin de remplacer, pendant une période limitée, une chef-caissière, elle a signé plusieurs avenants temporaires au contrat de travail ayant pour effet de porter la durée contractuelle du travail de 26 à 31 heures hebdomadaires et d'augmenter sa rémunération ; qu'à l'issue de deux examens médicaux des 21 juin et 2 août 2011, le médecin du travail l'a déclarée inapte à son poste ; que licenciée le 6 octobre 2011 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et de la débouter de ses demandes au titre d'un licenciement abusif, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur, quelle que soit la position prise par le salarié, doit justifier de l'impossibilité de reclassement, le cas échéant au sein du groupe auquel il appartient parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; que, pour dire que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a énoncé qu'il ne pouvait être fait grief à l'employeur de ne pas avoir étendu ses recherches aux sociétés européennes du groupe au sein desquelles la société Lidl avait proposé des postes à d'autres salariés dans la mesure où l'intéressée n'avait pas répondu aux propositions de postes présentées en France ; qu'en statuant ainsi, lors même qu'elle constatait que la société Lidl appartenait à un groupe de taille européenne, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-10 du code du travail ;

2°/ que l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail déclarant le salarié inapte à occuper son poste de travail ne dispense pas l'employeur de rechercher des possibilités de reclassement au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail ; que les juges du fond doivent caractériser l'impossibilité de l'employeur de mettre en œuvre de telles mesures ; que, pour dire que le licenciement de la salariée reposait sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a énoncé que le mode d'organisation du travail au sein de la société Lidl, la polyvalence des postes de travail dans cette entreprise où les salariés exécutent des tâches de manutention et de magasinage et les restrictions médicales mentionnées dans l'avis d'inaptitude justifiaient que la société Lidl est orientée ses recherches de reclassement exclusivement sur des postes administratifs ; qu'en statuant par ces motifs qui ne sont pas de nature à caractériser l'impossibilité pour l'employeur de mettre en œuvre des mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise ou des sociétés du groupe européen auquel elle appartient, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1226-10 du code du travail ;

Mais attendu qu'il appartient à l'employeur, qui peut tenir compte de la position prise par le salarié déclaré inapte, de justifier qu'il n'a pu, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement du temps de travail, le reclasser dans un emploi approprié à ses capacités

au terme d'une recherche sérieuse, effectuée au sein de l'entreprise et des entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations qui existent entre elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; que l'appréciation du caractère sérieux de la recherche de reclassement relève du pouvoir souverain des juges du fond ;

Et attendu qu'ayant constaté que la salariée n'avait pas accepté des postes à Strasbourg et fait ressortir qu'elle n'avait pas eu la volonté d'être reclassée au niveau du groupe, la cour d'appel a souverainement retenu que l'employeur avait procédé à une recherche sérieuse de reclassement ;

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

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L. 3123-14 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit qui doit mentionner la durée hebdomadaire, ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps plein ; que cette exigence légale d'un écrit s'applique non seulement au contrat initial, mais aussi à ses avenants modificatifs de la durée du travail ou de sa répartition, fussent-ils temporaires et prévus par une convention collective ; qu'à défaut, le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein ;

Attendu que, pour limiter à 499,68 euros la somme allouée à la salariée à titre de rappel de salaire, l'arrêt retient qu'au regard du caractère temporaire des avenants irréguliers, alors même que le contrat de travail du 27 décembre 2003 porte mention de la répartition des heures de travail sur les semaines du mois conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, la requalification en temps plein ne peut concerner que les périodes correspondant aux avenants dits "faisant fonction" et non à l'ensemble de la période de la relation de travail à partir du premier contrat non conforme ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que les conditions de la requalification étaient réunies à la date du premier avenant irrégulier du 31 janvier 2005, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il requalifie les avenants temporaires et limitant le montant des salaires et congés payés, déboute la salariée de sa demande en paiement de la somme de 20 840,82 euros à titre de rappel de salaire, l'arrêt rendu le 12 mars 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Toulouse ;

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 23 novembre 2016

N° de pourvoi : 14-26398

Publié au bulletin Rejet

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 11 septembre 2014), que M. X... a été engagé le 29 novembre 2002 par la société Lidl en qualité de préparateur de commandes ; qu'il a été victime d'un accident du travail le 16 août 2010 et a, le 10 janvier 2011, été déclaré inapte à son poste de travail avec mention d'un danger immédiat ; qu'il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 25 mars 2011 ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de déclarer le licenciement fondé et de le débouter de ses demandes relatives à la rupture, alors, selon le moyen :

1°/ que la charge de la preuve de l'impossibilité de reclassement d'un salarié déclaré inapte à occuper son poste de travail dans l'entreprise ou le cas échéant au sein d'entreprises du groupe auquel la société appartient dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du

personnel pèse sur l'employeur, qu'en considérant que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse aux motifs que le salarié, qui invoquait l'appartenance de la société Lidl au groupe européen de la distribution Schwarz, ne justifiait pas que cette société Lidl appartenait à un tel groupe, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et a violé ensemble l'article 1315 du code civil et l'article L. 1226-10 du code du travail ;

2°/ que tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; que l'exigence de motivation requiert que le juge analyse, même sommairement, l'ensemble des éléments de preuve versés aux débats par les parties au soutien de leurs prétentions, a fortiori lorsque les documents produits sont déterminants de la solution du litige, que la cour d'appel, qui a relevé que le salarié ne justifiait pas de l'appartenance de la société Lidl à un groupe, a, dans le même temps, affirmé de manière péremptoire qu'il était établi par la société Lidl que les deux sociétés basées en Allemagne étaient des sociétés de holding n'employant aucun salarié ; qu'en statuant ainsi, sans analyser même sommairement les documents produits par le salarié qui démontraient sans conteste que la société Lidl faisait partie d'un groupe d'entreprises permettant la permutation du personnel implanté dans toute l'Europe et pas simplement en Allemagne, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que le refus exprimé par un salarié déclaré inapte à son poste d'une proposition de reclassement n'implique pas à lui seul le respect par l'employeur de son obligation de reclassement, que l'employeur, quelle que soit la position prise par le salarié, doit justifier de l'impossibilité de reclassement, le cas échéant au sein du groupe auquel il appartient parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, qu'en énonçant que le refus exprès exprimé par le salarié déclaré inapte à occuper son poste de travail d'être reclassé dans un poste loin de son domicile rendait inutile une recherche de reclassement de l'employeur sur des postes plus éloignés, la cour d'appel a, à nouveau, violé l'article L. 1226-10 du code du travail ;

4°/ que l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail déclarant le salarié inapte à occuper son poste de travail ne dispense pas l'employeur de rechercher des possibilités de reclassement au sein de l'entreprise, et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail, que les juges du fond doivent caractériser l'impossibilité de l'employeur de mettre en œuvre de telles (mesures), que pour dire que le licenciement du salarié reposait sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a énoncé que l'organisation spécifique des magasins Lidl en France qui reposait sur la polyvalence excluait toute possibilité d'aménagement de poste, qu'en statuant par ces motifs qui ne sont pas de nature à caractériser l'impossibilité pour l'employeur de mettre en œuvre des mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise ou des sociétés du groupe européen auquel elle appartient, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1226-10 du code du travail ;

Mais attendu qu'il appartient à l'employeur, qui peut tenir compte de la position prise par le salarié déclaré inapte, de justifier qu'il n'a pu, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement du temps de travail, le reclasser dans un emploi approprié à ses capacités au terme d'une recherche sérieuse, effectuée au sein de l'entreprise et des entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations qui existent entre elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; que l'appréciation du caractère sérieux de la recherche de reclassement relève du pouvoir souverain des juges du fond ;

Et attendu qu'ayant constaté que le salarié avait refusé des postes proposés en France en raison de leur éloignement de son domicile et n'avait pas eu la volonté d'être reclassé à l'étranger, la cour d'appel, qui a souverainement retenu que l'employeur avait procédé à une recherche sérieuse de reclassement, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;

2.1- refus de reclassement et licenciement pour cause réelle et sérieuse

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 11 janvier 2017
N° de pourvoi : 15-19160
Non publié au bulletin Rejet

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 31 mars 2015), que M. X... a été engagé par la société Felix Deroo, en qualité de chauffeur poids lourd à compter du 1er juin 1991 et affecté à un dépôt situé à Waziers, lieu de son habitation ; qu'en janvier 2006, la société Deroo transports ayant fermé l'entrepôt de Waziers et rapatrié son

activité sur le site de Wizernes, situé à 90 kilomètres de Waziers, le salarié a été autorisé à rentrer avec son camion sur le site de Waziers ; qu'à compter de février 2010, l'employeur est revenu sur cet engagement et a imposé au salarié de déposer son camion au siège de l'entreprise avant de rentrer chez lui ; qu'après plusieurs arrêts de travail, le salarié a été déclaré, le 19 mai 2011, apte à reprendre son emploi de chauffeur poids lourds au sein de la société Felix Deroo ; que l'inspecteur du travail, saisi par le salarié, a, par décision du 12 juillet 2011, déclaré celui-ci inapte au poste de conducteur de poids lourds dans l'entreprise, mais apte à exercer un emploi similaire dans un environnement différent ; que, par lettre du 1er septembre 2011, l'intéressé a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen, ci-après annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner une cassation ;

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant au paiement de diverses sommes pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ qu'est sans cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé pour inaptitude physique consécutif à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ; qu'en l'espèce, il faisait valoir que son licenciement pour inaptitude physique était dépourvu de cause réelle et sérieuse comme résultant d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité, ce dernier ayant décidé de revenir sur son accord pour l'autoriser à garer son véhicule près de son domicile, lui imposant ainsi d'effectuer un total de 360 kilomètres par jour pour se rendre sur son lieu de travail, ce qui avait dégradé son état de santé ; qu'en déboutant le salarié de sa demande au prétexte inopérant que la décision de l'employeur ne s'inscrivait pas dans le cadre d'agissements répétés de harcèlement moral lorsqu'il lui appartenait de vérifier si la décision de l'employeur n'avait pas conduit à l'altération de la santé du salarié et entraîné son inaptitude, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

2°/ que n'exécute pas loyalement son obligation de reclassement l'employeur qui propose au salarié déclaré inapte à son emploi un poste incompatible avec les préconisations du médecin du travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté par ses motifs propres et adoptés que le salarié avait été déclaré par l'inspecteur du travail « inapte à son poste de conducteur poids lourds dans l'entreprise » et "apte à exercer un emploi similaire dans un environnement différent si son état de santé se stabilise", qu'elle a constaté que l'employeur lui avait proposé six postes de reclassement au sein de l'entreprise ne correspondant pas à des fonctions de chauffeur, à savoir un poste administratif, un poste de cariste, un poste de manœuvre au tricarton, un poste d'aide-mécanicien, un poste de manœuvre ferraille et un poste de grutier ; qu'en jugeant que l'employeur avait ainsi satisfait à son obligation de reclassement lorsqu'il résultait de ses propres constatations que les postes proposés au sein de l'entreprise, et donc dans un environnement identique, étaient incompatibles avec les préconisations de l'inspecteur du travail exigeant qu'il exerce un emploi similaire dans un environnement différent, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2 du code du travail ;

3°/ que les jugements doivent être motivés ; que dans ses conclusions d'appel, il faisait valoir qu'en lui proposant un poste de chauffeur dans une autre entreprise du groupe alors qu'il subissait un traitement lourd, l'employeur ne s'était pas conformé aux préconisations de l'inspecteur du travail le déclarant apte à exercer un emploi similaire dans un environnement différent seulement « si son état de santé se stabilise » ; qu'en jugeant que le licenciement du salarié consécutif au refus de ce poste était fondé sur une cause réelle et sérieuse sans répondre à son moyen pertinent, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que le licenciement du salarié déclaré inapte à son emploi ne repose sur une cause réelle et sérieuse que si l'employeur démontre, et les juges caractérisent, l'impossibilité de reclassement du salarié au sein de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient ; qu'en se bornant à relever, pour dire que le licenciement du salarié reposait sur une cause réelle et sérieuse, qu'il avait refusé les six offres de reclassement proposées au sein de l'entreprise et l'unique offre de reclassement proposé au sein du groupe et que la société « apparaissait » avoir opéré une recherche de reclassement sur tous les postes autres que celui de conducteur poids lourds dans l'entreprise, la cour d'appel qui s'est déterminée par des motifs impropres à caractériser l'impossibilité absolue de reclasser le salarié sur un autre poste que ceux proposés, notamment au sein du groupe, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-10 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant d'abord fait ressortir que la décision de l'employeur de revenir sur son accord pour autoriser le salarié à garer son véhicule près de son domicile n'avait pas conduit à l'altération de sa santé ni entraîné son inaptitude, et ensuite relevé qu'à l'issue de la décision de l'inspecteur du travail déclarant le salarié inapte à son poste de conducteur poids lourds dans l'entreprise, mais apte à exercer un emploi similaire dans un environnement différent si son état se stabilisait, la société avait présenté à l'intéressé six propositions de reclassement au sein de l'entreprise dont aucune ne correspondait, conformément aux préconisations de

l'inspecteur du travail, à des fonctions de chauffeurs, et une proposition dans une autre entreprise du groupe consistant en une activité de chauffeur, et que le salarié avait refusé ces propositions, la cour d'appel a pu décider que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité et avait satisfait à son obligation de reclassement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

2.2 – L'absence de reclassement de l'apprenti n'est fautif compte tenu des finalités de l'apprentissage

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du jeudi 9 mai 2019

N° de pourvoi: 18-10618

Publié au bulletin **Rejet**

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 28 septembre 2016), que, le 3 septembre 2012, M. F... a conclu avec la société Carrefour hyper-marché un contrat d'apprentissage d'une durée de douze mois ; qu'ayant été placé en arrêt de travail, il a été déclaré inapte à son poste d'apprenti par le médecin du travail à l'issue de deux examens des 14 février et 28 février 2013 ; que M. F... a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement des salaires jusqu'au terme du contrat et de dommages-intérêts pour absence de paiement de la rémunération ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter ces demandes alors, selon le moyen :

1°/ que les dispositions qui font obligation à l'employeur de reprendre le paiement du salaire du salarié déclaré inapte qui, dans le mois suivant la date de l'examen médical de reprise du travail, n'a été ni reclassé ni licencié, sont applicables au contrat d'apprentissage ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail, ensemble l'article L. 6222-18 du même code, dans sa rédaction issue de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 ;

2°/ qu'est tenu de reprendre le paiement du salaire de l'apprenti déclaré inapte l'employeur qui n'a pas saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation du contrat d'apprentissage dans le mois suivant la date de l'examen médical de reprise du travail ; qu'en déboutant M. F... de l'ensemble de ses demandes, après avoir relevé que la seconde visite de reprise avait eu lieu le 28 février 2013 et que l'employeur n'avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation du contrat d'apprentissage que le 11 avril 2013, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail, ensemble l'article L. 6222-18 du même code, dans sa rédaction issue de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 ;

Mais attendu que, compte tenu de la finalité de l'apprentissage, l'employeur n'est pas tenu de procéder au reclassement de l'apprenti présentant une inaptitude de nature médicale ; qu'il en résulte que les dispositions des articles L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail ne sont pas applicables au contrat d'apprentissage ;

Et attendu qu'ayant constaté que le salarié n'avait pas exécuté sa prestation de travail, la cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur n'était pas tenu au paiement des salaires ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

2.3 Impossibilité de contester la rupture conventionnelle pour défaut de

reclassement

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du jeudi 9 mai 2019

N° de pourvoi: 17-28767

Publié au bulletin **Rejet**

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 4 octobre 2017), que Mme K... a été engagée par la société Arbor France, devenue la société AFR France, en qualité d'employée élevage et couvoir ; que victime d'un accident du travail, elle a été déclarée inapte à son poste de travail par deux examens des 1er et 16 avril 2014 ; que les parties au contrat de travail ont signé une convention de rupture le 25 avril 2014 ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire que la rupture conventionnelle a été régulièrement homologuée par l'autorité administrative et ne peut être remise en cause et, en conséquence de rejeter ses demandes, alors, selon le moyen, qu'est nulle la rupture conventionnelle du contrat de travail conclue en méconnaissance des obligations spécifiques d'ordre public mises à la charge de l'employeur par les articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail au profit du salarié régulièrement déclaré inapte à son emploi à la suite d'un accident du travail ; qu'en jugeant dès lors qu'en l'absence d'invocation d'un vice du consentement et de démonstration d'une fraude de l'employeur, la rupture conventionnelle du contrat de travail était régulière et ne pouvait être remise en cause, quand elle constatait, d'une part, qu'à la suite d'un accident du travail du 4 juillet 2011 Mme N... avait été déclarée définitivement inapte par avis des 1er et 16 avril 2014, d'autre part, que la salariée avait conclu avec l'employeur une rupture conventionnelle du contrat de travail le 25 avril suivant, ce dont il résultait que la rupture du contrat de travail, même d'un commun accord, était nulle pour avoir un objet illicite et contrevenir aux obligations spécifiques d'ordre public mises à la charge de l'employeur par les articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail au profit du salarié régulièrement déclaré inapte à son emploi à la suite d'un accident du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu à bon droit que, sauf cas de fraude ou de vice du consentement, non allégué en l'espèce, une convention de rupture pouvait être valablement conclue par un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les deuxième, troisième, quatrième et cinquième branches du moyen annexées, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

3 – régime social et fiscal de l'indemnité temporaire d'inaptitude

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 11 janvier 2017

N° de pourvoi : 15-19959

Non publié au bulletin Cassation partielle

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 3 avril 2000 par la société Wurth Caraïbes en qualité de voyageur-représentant-placier ; que le 20 juillet 2004, elle a été victime d'une chute dans un escalier de l'entreprise et placée en arrêt de travail pour accident du travail ; qu'à l'issue de deux examens de reprise des 9 et 24 mai 2006, elle a été déclarée définitivement inapte à son poste par le médecin du travail qui a préconisé, dans son dernier avis, un reclassement "sur un poste sédentaire sans déplacement en véhicule léger et sans marche prolongée, donc type de travail en bureau" ; que convoquée, par lettre du 29 mai 2006, à un entretien préalable fixé au 12 juin suivant, elle a été licenciée le 21 juin 2006 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Sur les premier et cinquième moyens :

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

Sur le quatrième moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la condamner à rembourser à la société une somme à titre de trop-perçu sur l'indemnité compensatrice de préavis, alors, selon le moyen, que l'indemnité prévue à l'article L. 1226-14 du code du travail, au paiement de laquelle l'employeur est tenu en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié déclaré, par le médecin du travail, inapte à son emploi en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, et dont le montant est égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-5 du code du travail, n'a pas la nature d'une indemnité compensatrice de préavis ; qu'en jugeant le contraire, pour condamner Mme X... à rembourser à la société Wurth Caraïbes la somme de 2 185,02 euros au titre du montant des cotisations sociales dues par l'employeur sur l'indemnité compensatrice de préavis, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-14 du code du travail ;

Mais attendu que, selon le dernier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail intervenant à l'initiative de l'employeur sont assujetties aux cotisations sociales dès lors qu'elles constituent une rémunération imposable en application de l'article 80 duodecies du code général des impôts ; qu'il en résulte que l'indemnité compensatrice versée en application de l'article L. 1226-14 du code du travail aux salariés licenciés pour inaptitude à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, nonobstant son caractère indemnitaire, est soumise à cotisations dans la mesure où, en application de l'article 80 duodecies du code général des impôts, elle est assujettie à l'impôt sur le revenu ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu les articles L. 1226-10 et L. 1226-15 du code du travail, dans leur rédaction alors applicable ;

Attendu que pour décider que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouter la salariée de ses demandes, l'arrêt retient que la salariée occupait un poste de commerciale pour lequel elle a été déclarée inapte, le médecin du travail précisant que seul un poste sédentaire pouvait lui convenir, que l'employeur démontre qu'il a vainement cherché un tel poste, notamment en produisant le mail adressé à la direction nationale ;

Qu'en se déterminant ainsi, par ces seuls motifs, sans vérifier si l'employeur avait procédé à une recherche effective de reclassement, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutation, transformation de postes de travail ou aménagement du temps de travail et parmi les entreprises appartenant au même groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et sur le troisième moyen :

Vu l'article L.1226-12 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour préjudice moral, l'arrêt retient que l'employeur avait eu deux entretiens les 12 et 16 juin avec elle pour envisager les possibilités de reclassement et lui avait écrit le 17 juin 2006 ;

Attendu, cependant, que l'employeur est tenu de faire connaître au salarié par écrit non seulement l'impossibilité de reclassement, mais également les motifs qui s'opposent à ce reclassement, ce avant que ne soit engagée la procédure de licenciement ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors que la lettre informant la salariée des motifs s'opposant à son reclassement dans l'entreprise lui avait été notifiée le 17 juin 2006, soit postérieurement à sa convocation à l'entretien préalable au licenciement notifiée par lettre du 29 mai 2006, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour violation par l'employeur de son obligation de notifier au salarié licencié pour inaptitude consécutive à un accident du travail, les motifs s'opposant à son reclassement, l'arrêt rendu le 13 mars 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Fort-de-France ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Fort-de-France, autrement composée ;

ANNEXES 5- LA RUPTURE DU CONTRAT POUR INAPTITUDE

1 - Engagement de la procédure

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 4 novembre 2015
N° de pourvoi : 14-11879
Publié au bulletin Cassation

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1226-2 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée par la société Cabinet Dolleans en qualité de secrétaire de direction, a été déclarée par le médecin du travail, à l'issue de deux visites médicales des 1er et 15 avril 2010, inapte à son poste ; qu'elle a été convoquée le 15 avril 2010 à un entretien préalable en vue de son licenciement et licenciée le 7 mai 2010 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'il ne peut être tiré du fait que la lettre de convocation à l'entretien préalable a été envoyée le jour de l'avis d'inaptitude, la conclusion qu'aucune possibilité de reclassement n'a été recherchée par l'employeur, qu'en effet la seconde fiche de visite est rédigée dans les mêmes termes que la première, et le délai de quinze jours qui les sépare est précisément destiné à engager une réflexion sur le reclassement, de sorte que l'employeur a disposé de ce délai pour examiner les différentes possibilités, qu'en l'espèce cet examen pouvait être fait rapidement, dès lors qu'il n'existe qu'une seule structure, comportant sept salariés y compris les dirigeants, et qu'ainsi, les possibilités d'emploi pouvaient être examinées sans consultation d'autres établissements, par une personne connaissant parfaitement l'entreprise ;

Attendu, cependant, que seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il ressortait de ses constatations que l'employeur n'avait pas recherché de possibilités de reclassement postérieurement au second avis d'inaptitude, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 5 décembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Annexes 5-1 Le licenciement

1 – Licenciement et résiliation rupture conventionnelle homologuée

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 25 mars 2015
N° de pourvoi : 14-10149
Publié au bulletin Cassation partielle

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 15 septembre 2003 en qualité d'ingénieur commercial par la société Sword ; que son contrat de travail comportait en son article 4 une clause dite de non concurrence ; qu'à l'issue du congé de maternité dont la salariée a bénéficié du 18 avril 2009 au 7 août 2009, les parties ont convenu le 10 août d'une rupture conventionnelle, qui a fait l'objet d'une homologation par l'autorité administrative le 7 septembre 2009 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives tant à l'exécution de son contrat de travail qu'à la rupture de celui-ci ;

Sur le troisième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en dommages-intérêts pour licenciement nul, alors, selon le moyen, qu'est nulle la rupture conventionnelle du contrat de travail d'une salariée intervenant pendant les périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre de son congé de maternité et pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ; que l'arrêt constate que la rupture conventionnelle du contrat de travail de Mme X... est intervenue le 10 août 2009 pendant la période de protection de quatre semaines suivant l'expiration de son congé de maternité le 7 août 2009 ; qu'en jugeant néanmoins que cette rupture n'était pas entachée de nullité, la cour d'appel a violé les articles L. 1225-4 et L. 1231-2 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu à bon droit que, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, non invoqués en l'espèce, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen : (sans intérêt)

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de sa demande en dommages-intérêts pour discrimination salariale, l'arrêt rendu le 6 novembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Grenoble ;

2 – Licenciement et absence prolongée : interdiction

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 5 décembre 2012
N° de pourvoi : 11-17913
Publié au bulletin Rejet

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 17 mars 2011), que Mme X... a été engagée par l'Association pour la sauvegarde de l'enfance, de l'adolescence et des adultes des Bouches-du-Rhône, à compter du 7 mars 1988, pour occuper en dernier lieu les fonctions de moniteur d'atelier ; qu'en arrêt-maladie à compter du 4 janvier 2007, elle a, à l'issue d'une visite médicale en date du 13 juin 2007, été déclarée par le médecin du travail inapte à la reprise de son poste ; qu'elle a été licenciée par lettre du 4 décembre 2007 pour absence prolongée entraînant une désorganisation du service et la nécessité de la remplacer définitivement ;

Attendu que l'association, désormais dénommée Sauvegarde 13, fait grief à l'arrêt de déclarer sans cause réelle et sérieuse le licenciement de la salariée et de la condamner à payer à celle-ci une somme à titre de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixent les limites du litige ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement notifiée à Mme X... faisait mention, non de l'inaptitude de la salariée à occuper son emploi de moniteur d'atelier, mais de la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif en raison des perturbations que son absence prolongée apportait au bon fonctionnement de l'ADSEA des Bouches-du-Rhône ; qu'en jugeant dès lors le licenciement de Mme X... dépourvu de cause réelle et sérieuse au seul motif que l'ADSEA des Bouches-du-Rhône n'avait pas, ensuite de l'avis d'inaptitude à la reprise du travail délivré par le médecin du travail le 13 juin 2007, pris l'initiative de faire subir à la salariée le second examen médical prévu par l'article R. 4624-31 du code du travail, la cour d'appel, qui s'est refusée à examiner le caractère réel et sérieux des motifs énoncés dans la lettre de licenciement notifiée à Mme X..., a violé, par fausse application, les articles R. 4624-21 et R. 4624-31 du code du travail, ensemble les articles L. 1236-2 et L. 1235-3 du même code ;

2°/ que la circonstance qu'un salarié ait fait l'objet d'un avis d'inaptitude à la reprise délivré par le médecin du travail n'interdit pas à l'employeur, lorsque ce salarié a par ailleurs continué à être absent en raison de son état de santé, de procéder à son licenciement en raison des perturbations que son absence prolongée cause au bon fonctionnement de l'entreprise et de la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif ; qu'en estimant que le licenciement de Mme X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse faute pour l'ADSEA des Bouches-du-Rhône pris l'initiative de faire subir à la salariée la seconde visite médicale de reprise prévue par l'article R. 4624-31 du code du travail, la cour d'appel s'est fondée sur un motif inopérant au regard des articles L. 1236-2 et L. 1235-3 du code du travail, ainsi violés ;

3°/ que seul un avis d'inaptitude oblige l'employeur à organiser la seconde visite prévue par les dispositions de l'article R. 4624-31, 3° du code du travail ; que ne constitue pas un avis d'inaptitude, mais d'impossibilité temporaire de reprise des fonctions, la constatation du médecin du travail faisant état d'une inaptitude au poste sans demande de seconde visite et avec renvoi au médecin traitant en vue de la prescription d'un nouvel arrêt de travail ; qu'en statuant dès lors comme elle l'a fait, sans rechercher, comme elle y était invitée, s'il ne s'évinçait pas de l'avis délivré par le médecin du travail le 13 juin 2007 que Mme X... avait été déclarée inapte, non à son poste de travail, mais à reprendre ses fonctions et ceci de façon temporaire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles R. 4624-31, L. 1236-2 et L. 1235-3 du code du travail ;

4°/ que la méconnaissance par l'employeur des dispositions de l'article R. 4624-31, 3° du code du travail, relatives au second examen médical de reprise, n'est susceptible, en l'absence de licenciement pour inaptitude, que d'être réparée par l'octroi de dommages et intérêts calculés en fonction du préjudice réellement subi par le salarié ; qu'en jugeant dès lors que le licenciement de Mme X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse faute pour l'ADSEA des Bouches-du-Rhône pris l'initiative de faire subir à la salariée la seconde visite médicale de reprise prévue par l'article R. 4624-31 du code du travail, alors que cette éventuelle carence de l'employeur n'était pas de nature à priver de cause réelle et sérieuse le licenciement de Mme X..., lequel n'avait pas été prononcé en raison de l'état de santé de la salariée, la cour d'appel a violé les articles L. 1236-2 et L. 1235-3 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que le médecin du travail avait, à l'issue de la visite organisée le 13 juin 2007, déclaré la salariée, en arrêt maladie depuis le 4 janvier 2007, inapte à son poste, la cour d'appel, peu important le renvoi par ce praticien au médecin traitant et la délivrance par celui-ci, le même jour, d'une prolongation de l'arrêt de travail, a pu retenir que cette salariée avait bénéficié de la visite de reprise visée par l'article R. 4624-21 du code du travail, laquelle avait mis fin à la période de suspension du contrat de travail ;

Et attendu qu'ayant constaté que l'employeur, sans demander l'organisation d'une seconde visite, avait licencié la salariée le 4 décembre 2007 pour un motif autre que l'inaptitude, la cour d'appel, sans être tenue de procéder à une recherche que ses énonciations rendaient inopérante, a, tirant les conséquences légales de cette méconnaissance des dispositions d'ordre public des articles L. 1226-2 et R. 4624-31 du code du travail excluant de s'en tenir aux motifs énoncés par la lettre de licenciement, légalement justifié sa décision ;

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

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;

3- Sur la nature de l'indemnité de préavis en cas d'inaptitude d'origine professionnelle

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du jeudi 2 mars 2017
N° de pourvoi: 15-19562
Non publié au bulletin Cassation partielle sans renvoi

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 16 septembre 1985 par la société Colas Rail en qualité de maçon, a occupé en dernier lieu un poste de chef d'équipe ; que le médecin du travail l'a déclaré inapte à tous les postes de l'entreprise à l'issue de deux examens des 8 et 23 juin 2011 ; qu'ayant été licencié, le 18 août 2011, pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;
Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L. 1226-14 du code du travail ;

Attendu que l'indemnité prévue par ce texte, au paiement de laquelle l'employeur est tenu en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié déclaré par le médecin du travail inapte à son emploi en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, et dont le montant est égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-5 du code du travail, n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et que, dès lors, elle n'ouvre pas droit à congés payés ;

Attendu qu'après avoir dit que l'inaptitude était d'origine professionnelle et condamné l'employeur au paiement de l'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 1226-14 du code du travail, l'arrêt condamne l'employeur à payer au salarié une somme à titre de congés payés afférents à cette indemnité ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

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

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Colas Rail à payer à M. X... la somme de 622,50 euros à titre de congés payés afférents à l'indemnité compensatrice de préavis, l'arrêt rendu le 7 avril 2015, entre les parties, par la cour d'appel d'Agen ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi ;

Déboute M. X... de sa demande en paiement des congés payés afférents à l'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 1226-14 du code du travail ;

Condamne M. X... aux dépens ;

4 – Sur la possibilité de suspendre une procédure de licenciement pour la mise

en place des DP

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 1 février 2017
N° de pourvoi : 15-14852
Non publié au bulletin Rejet

Sur le moyen unique, ci-après annexé :

Attendu que l'employeur n'étant pas tenu de licencier, notamment à bref délai, un salarié déclaré inapte, la cour d'appel qui a, par motifs adoptés, relevé que l'employeur avait repris le versement du salaire en application l'article L. 1226-11 du code du travail, avait suspendu le processus de reclassement engagé en septembre 2011 afin de procéder aux élections des délégués du personnel puis avait proposé à la salariée des aménagements du poste de travail et un reclassement, et a fait ressortir l'absence de manquement, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;
Condamne Mme X... aux dépens ;

Annexes 5 -2 – Le CDD

1 – Les textes

Sous-section 5 : Salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée.

Article L1226-20

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions des deuxième et dernier alinéas de l'article L. 1226-12 et des articles L. 1226-14 à L. 1226-16, relatives aux conditions de licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ne sont pas applicables.

Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11, au salarié déclaré inapte titulaire d'un tel contrat ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions ou si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur est en droit de procéder à la rupture du contrat.

Les dispositions visées aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11 s'appliquent également aux salariés en contrat de travail à durée déterminée.

La rupture du contrat ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8.

Article L1226-21

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Lorsque le salarié n'est pas déclaré inapte à l'issue des périodes de suspension, la rupture du contrat de travail à durée déterminée par l'employeur en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1226-8 ouvre droit à une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.

Il en va de même pour un salarié déclaré inapte en cas de rupture par l'employeur en méconnaissance des dispositions des articles L. 1226-10 et L. 1226-11 ou du deuxième alinéa de l'article L. 1226-20.

2 – Sur le renouvellement du CDD

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mardi 25 janvier 2011
N° de pourvoi : 09-72834
Publié au bulletin Cassation partielle

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé, le 16 décembre 2002, par la commune d'Orléans en qualité de correspondant de nuit dans le cadre d'un contrat relatif aux activités d'adultes-relais d'une durée déterminée de trois ans renouvelable une fois ; qu'il est devenu par avenant du 6 octobre 2003 agent de médiation; qu'après avoir été en arrêt de travail pour maladie, M. X... a été déclaré apte avec des réserves par le médecin du travail ; que le maire de la commune lui a notifié que son contrat qui prenait fin le 15 décembre 2005 ne serait pas renouvelé ; que M. X... a saisi la juridiction prud'homale d'une demande à titre de dommages et intérêts pour discrimination et à titre d'indemnité de précarité ;

Sur le second moyen :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement de l'indemnité de précarité prévue au contrat, alors, selon le moyen, que la cassation à intervenir sur l'une ou l'autre des branches du premier moyen entraînera la cassation du chef du rejet de la demande d'indemnité de précarité en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'en vertu de l'article L. 5134-106 du code du travail, le salarié dont le contrat est rompu par son employeur dans les conditions prévues à l'article L. 5134-104 bénéficie d'une indemnité calculée sur la base de la rémunération perçue ; qu'il résulte de l'article L. 5134-104 que, sans préjudice des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2, le contrat de travail relatif à des activités d'adultes-relais peut être rompu, à l'expiration de chacune des périodes annuelles de leur exécution, à l'initiative du salarié, sous réserve du respect d'un préavis de deux semaines, ou de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse ;

Et attendu qu'ayant estimé que l'article 7 du contrat de travail fixant les conditions pour le bénéfice du salarié à une indemnité de précarité renvoyait aux conditions prévues par l'article 6 du contrat, lequel reproduit les dispositions de l'article L. 5134-104 du code du travail, la cour d'appel, qui a retenu que le contrat n'avait pas été rompu par l'employeur dans les conditions prévues par l'article 6 du contrat, en a justement déduit que le salarié ne pouvait prétendre à l'indemnité prévue par l'article 7 du contrat ;

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

Mais sur le premier moyen :

Vu les articles L. 5134-103, L. 1132-1, L. 1133-3, et R. 4624-31 du code du travail ;

Attendu qu'en vertu du premier de ces textes, le contrat relatif à des activités d'adultes-relais est un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée conclu en application du 1° de l'article L. 1242-3 dans la limite d'une durée de trois ans renouvelable une fois ; que, selon le deuxième, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de renouvellement de contrat, en raison de son état de santé ; qu'aux termes du troisième, les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées ; qu'il résulte de ce dernier texte qu'il ne s'applique qu'en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail conformément aux dispositions de l'article R. 4624-31 du code du travail ;

Attendu que pour débouter M. X... de sa demande de dommages et intérêts liée à l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé, l'arrêt retient qu'après un arrêt de maladie du salarié, la visite de reprise du 16 mai 2005 conclut que l'intéressé est apte avec les réserves suivantes : « doit rester strictement sur les mêmes horaires de travail 19h-1h ; éviter au maximum les changements de secteur, et revoir dans 3 mois ou avant si besoin », que la visite du 8 septembre 2005 à l'initiative du médecin conclut dans les mêmes termes, que sur vingt-huit contrats à durée déterminée conclus par la ville en 2002, soit contrats adultes relais (21) soit

contrats emploi consolidé (7), deux seulement dont celui de M. X... n'ont pas été renouvelés à leur terme, l'autre l'étant toutefois deux mois après, que ces éléments de fait laissent supposer l'existence d'une discrimination en raison des problèmes de santé de M. X..., que cependant selon le contrat d'agent de Médiation, M. X... avait des fonctions, soit de nuit, soit de jour, selon les nécessités du service, qu'en outre, s'il intervenait à la Source, il pouvait être amené de façon ponctuelle à œuvrer à l'Argonne, qu'en d'autres termes son contrat impliquait une certaine souplesse au niveau du quartier d'intervention, ainsi qu'une totale souplesse au niveau des horaires, de jour ou de nuit, que dès lors le fait de devoir rester « strictement » sur les mêmes horaires de nuit et, dans toute la mesure du possible, dans le même quartier, impliquait une rigidité incompatible avec les souplesses précitées, nécessaires à l'efficacité de son travail et relevant de la nature même du poste, qu'ainsi les réserves émises par le médecin sur son aptitude constituaient des raisons objectives, nécessaires et appropriées de ne pas renouveler son contrat ;

Qu'en statuant ainsi, sans constater qu'un avis d'inaptitude avait été régulièrement émis par le médecin du travail, ce dont il résultait que l'article L. 1133-3 du code du travail n'était pas applicable et que le salarié avait fait l'objet d'une mesure discriminatoire directe en matière de renouvellement de contrat en raison de son état de santé, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qui concerne la demande à titre de dommages et intérêts pour discrimination, l'arrêt rendu le 26 mars 2009, entre les parties, par la cour d'appel d'Orléans ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bourges ;

3- Sur le maintien du salaire passé le délai d'un mois

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 14 septembre 2016
N° de pourvoi : 15-16764
Publié au bulletin Cassation partielle

Attendu, selon l'arrêt attaqué, rendu sur renvoi après cassation (Soc., 5 décembre 2012, n° 11-21.849), que M. X... a été engagé le 24 janvier 2007 par la société Stade brestois en qualité de joueur professionnel pour la saison 2006/2007, moyennant une rémunération mensuelle de 14 000 euros, outre diverses primes ; qu'un avenant du même jour a prévu le renouvellement automatique du contrat de travail pour trois saisons, jusqu'au 30 juin 2009 ; que le joueur a été placé en arrêt de travail le 10 juillet 2008 en raison d'une pathologie d'origine non-professionnelle ; que le 12 septembre 2008, à l'issue d'une visite unique justifiée par un danger immédiat, le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude au poste de footballeur professionnel et a déclaré le salarié apte à tous postes ne nécessitant pas d'efforts physiques intenses ; que, le 15 septembre 2008, le club a proposé au salarié un reclassement en qualité d'éducateur à l'école de football du Stade brestois à temps plein ou de secrétaire administratif (CFA2, équipes de jeunes) ; que le salarié a refusé ces deux offres ;

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 1226-2 du code du travail, 1.1 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 et 1 de la convention collective des administratifs et assimilés du football ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes de dommages-intérêts, l'arrêt retient que la bonne foi contractuelle est présumée et que l'employeur, en proposant une rémunération de 1 200 euros, a fait référence à une rémunération nette, que cette rémunération était au moins égale au SMIC (1 321,02 euros brut) alors applicable, ainsi qu'au minimum conventionnel (1 493,70 euros brut), compte tenu du coefficient maximum dont aurait pu bénéficier le salarié et de l'applicabilité de la convention collective des personnels administratifs et assimilés du football, et non de la convention collective nationale du sport ;

Attendu, cependant, que, selon son article 1, la convention collective des personnels administratifs et assimilés du football règle les rapports entre la Fédération française de football (FFF) et les organismes employeurs relevant d'elle au titre des articles 2, 27, 34 et 36 des statuts de cette Fédération d'une part, et les salariés administratifs et assimilés, employés, agents de maîtrise et cadres et emplois aidés sous contrat travaillant au sein de ces mêmes organismes à l'exception des fonctionnaires mis à disposition d'autre part ; qu'elle ne s'applique ni aux entraîneurs ni aux joueurs, mais à l'ensemble des autres personnels, quelle que soit leur fonction ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans préciser en quoi le minimum conventionnel applicable au poste d'éducateur sportif offert par l'employeur était, comme pour celui de secrétaire administratif, défini par la convention collective des personnels administratifs et assimilés et non par la convention collective nationale du sport invoquée par le salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Et, sur le deuxième moyen :

Vu les articles L. 1226-2, L. 1226-4 et L. 1242-15 du code du travail interprétés à la lumière de la clause 4 de l'accord-cadre du 18 mars 1999, mis en œuvre par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 ;

Attendu, d'abord, que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre s'oppose à l'instauration d'une différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée qui serait justifiée par la seule circonstance qu'elle est prévue par une norme nationale générale et abstraite, telle une loi ou une convention collective ; que l'inégalité de traitement en cause doit être justifiée par l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi dont il s'agit, dans le contexte particulier dans lequel elle s'insère et fondée sur des critères objectifs et transparents, afin de vérifier si cette inégalité répond à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet ; qu'il en résulte que l'obligation pour l'employeur de reprendre le paiement du salaire du salarié déclaré inapte consécutivement à une maladie ou un accident et ni reclassé, ni licencié, à l'expiration du délai d'un mois à compter de l'examen médical de reprise du travail, ne peut être exclue au seul motif que l'article L. 1243-1 du code du travail, qui est une norme générale et abstraite, exclut la rupture du contrat de travail à durée déterminée en raison de l'inaptitude physique et de l'impossibilité du reclassement ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'un rappel de salaire outre les congés payés afférents, l'arrêt retient que l'accord-cadre pose, dans sa clause 4, un principe de non-discrimination entre les travailleurs à durée indéterminée et les travailleurs à durée déterminée, « à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives », le contrat de travail à durée déterminée ne pouvait, en l'état du droit alors applicable, être rompu par l'employeur en raison de l'inaptitude physique et de l'impossibilité du reclassement, que le nécessaire équilibre entre flexibilité du contrat de travail et sécurité des travailleurs était respecté dès lors qu'en contrepartie du caractère temporaire de la relation contractuelle, celle-ci ne pouvait être rompue prématurément qu'à des conditions très strictes et protectrices du salarié, qu'il existait ainsi des raisons

objectives justifiant un traitement différent entre les salariés sous contrat à durée indéterminée et les salariés sous contrat à durée déterminée au regard de la disposition contestée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte de la combinaison des textes susvisés que, lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise, le salarié sous contrat à durée déterminée, victime d'un accident du travail ou d'une maladie non-professionnelle, n'est pas reclassé dans l'entreprise, l'employeur doit, comme pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, reprendre le paiement du salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que, conformément à l'article 624 du code de procédure civile, la cassation sur les premier et deuxième moyens entraîne, par voie de dépendance, la cassation sur le troisième moyen du chef de la demande de dommages-intérêts au titre de la rupture du contrat de travail ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute le salarié de ses demandes en paiement d'un rappel de salaire, outre les congés payés afférents, et de dommages-intérêts, l'arrêt rendu le 17 février 2015, entre les parties, par la cour d'appel d'Angers ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Caen ;

Annexe 5-3 La résiliation judiciaire

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du mercredi 20 février 2019

N° de pourvoi: 17-17744

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 9 mars 2017), que Mme L... a été engagée le 1er février 2001 par la société Relais des mousquetaires, aux droits de laquelle se trouve la société NSADL, en qualité de secrétaire comptable ; que se plaignant de manquements de l'employeur à ses obligations, elle a saisi la juridiction prud'homale en résiliation de son contrat de travail le 23 mars 2012 ; qu'après avoir été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail à l'issue de deux examens des 7 et 21 décembre 2012, Mme L... a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 23 janvier 2013 ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de la condamner au paiement de la somme de 6 265,09 euros au titre de l'indemnité spécifique de licenciement prévue par l'article L. 1226-14 du code du travail alors, selon le moyen, que l'indemnité spéciale de licenciement n'est due que dans le cas du licenciement prononcé en raison de l'impossibilité de reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail ; qu'en allouant cette indemnité à la salariée, dont le contrat n'a pas été rompu en raison d'un licenciement prononcé par l'employeur pour inaptitude mais à la suite de la demande de résiliation judiciaire présentée par celle-ci, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-14 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que l'inaptitude de la salariée était consécutive à un accident du travail, la cour d'appel qui a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail et dit que celle-ci produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, a décidé à bon droit que l'employeur était redevable de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L. 1226-14 du code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;

Le juge, qui a constaté que l'inaptitude de la salariée était consécutive à un accident du travail et prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail et dit que celle-ci produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, décide à bon droit que l'employeur est redevable de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L. 1226-14 du Code du travail.

Annexe 6 – Représentant du personnel

1 – Le juge judiciaire doit rechercher si l'origine de l'inaptitude est professionnelle

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 11 septembre 2019

N° de pourvoi: 17-31321 18-14971

Publié au bulletin **Cassation partielle**

Vu la connexité, joint les pourvois W 17-31.321 et V 18-14.971 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, qu'engagée à compter du 4 juillet 1974 par la société FDG international en qualité de conditionneuse, Mme K... a parallèlement occupé la fonction de membre du comité d'entreprise ; que suivant autorisation accordée par l'inspecteur du travail le 20 mars 2015, la salariée a été licenciée pour inaptitude d'origine non professionnelle ; qu'invoquant l'origine professionnelle de son inaptitude, la salariée a saisi la juridiction prud'homale le 1er septembre 2015 ; qu'à titre principal, elle soutenait que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que subsidiairement elle demandait réparation des préjudices résultant de l'origine professionnelle de son inaptitude et l'octroi, à ce titre, d'une indemnité compensatrice de préavis, d'une indemnité spéciale de licenciement, de dommages-intérêts pour procédure irrégulière et pour perte d'emploi ;

Sur le moyen unique du pourvoi n° V 18-14.971, qui est recevable :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt avant dire droit du 6 juin 2017 d'inviter les parties à formuler leurs observations exclusivement sur le moyen soulevé d'office de l'irrecevabilité de la contestation de la cause réelle et sérieuse du licenciement, alors, selon le moyen, que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties et que le juge doit se prononcer sur tout ce qui lui est demandé ; qu'en invitant Mme K... et la société FDG international à formuler leurs observations exclusivement sur le moyen soulevé d'office de l'irrecevabilité de Mme K... à contester la cause réelle et sérieuse du licenciement quand cette dernière sollicitait également l'infirmité du jugement et à voir juger que son inaptitude est d'origine professionnelle et qu'elle est consécutive à une maladie professionnelle de type épicondylite, la cour a modifié l'objet du litige et violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'aux termes de l'arrêt du 13 novembre 2017, ayant rappelé qu'à titre subsidiaire, la salariée sollicitait l'application du régime protecteur découlant de l'origine de l'inaptitude qu'elle considérait comme étant professionnelle, la cour d'appel a examiné la recevabilité des demandes formées à ce titre et ainsi statué sur l'entier litige ; qu'il s'ensuit que le moyen ne peut être accueilli ;

Sur le moyen unique du pourvoi n° W 17-31.321 en ce qu'il vise les demandes de dommages-intérêts pour perte d'emploi et pour procédure irrégulière :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt du 13 novembre 2017 de déclarer irrecevables ces demandes subsidiaires, alors, selon le moyen :

1°/ que le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les documents de la cause ; qu'en déclarant irrecevable la demande subsidiaire de Mme K... au motif que le licenciement pour inaptitude non professionnelle aurait été autorisé par l'inspection du travail sans qu'aucun recours n'ait été exercé contre cette autorisation quand la décision autorisant le licenciement en date du 20 mars 2015 vise uniquement une demande d'autorisation de licenciement pour inaptitude de Mme K... sans aucunement se prononcer sur l'origine professionnelle ou non de cette inaptitude, la cour a dénaturé les termes clairs et précis de la décision autorisant le licenciement en date du 20 mars 2015 en violation du principe précité ;

2°/ que si, par dérogation au principe selon lequel le juge judiciaire ne peut apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement du salarié inapte, l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations, cette jurisprudence ne s'applique pas à la contestation du caractère professionnel ou non de l'inaptitude ; qu'en déclarant irrecevables les demandes subsidiaires de Mme K... au motif que « le licenciement pour inaptitude non professionnelle ayant été autorisé par l'inspection du travail sans qu'aucun recours n'ait été exercé contre cette autorisation, elle n'allègue à aucun moment que son inaptitude trouve son origine dans un manquement de son employeur à une de ses obligations » tout en constatant que celle-ci sollicitait à titre subsidiaire, sans en tirer de conséquence sur la validité de son licenciement, l'application du régime protecteur découlant de son inaptitude qu'elle considérait comme étant d'origine professionnelle, la cour n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a ainsi violé le principe de la séparation des pouvoirs ;

3°/ que le juge prud'homal est seul compétent pour apprécier le caractère professionnel de l'inaptitude et qu'il lui incombe de rechercher si l'inaptitude a, au moins partiellement, pour origine une maladie professionnelle ou un accident du travail ; qu'en déclarant irrecevables les demandes subsidiaires de Mme K... au motif que « le licenciement pour inaptitude non professionnelle ayant été autorisé par l'inspection du travail sans qu'aucun recours n'ait été exercé contre cette autorisation », la cour a violé la loi des 16-24 août 1790 et les articles L. 1226-10 et L. 1226-14 du code du travail ;

4°/ qu'en tout état de cause, le juge ne doit pas dénaturer les conclusions des parties ; qu'en retenant, pour déclarer irrecevables les demandes subsidiaires de Mme K..., que celle-ci n'allègue à aucun moment que son inaptitude trouve son origine dans un manquement de son employeur à une de ses obligations quand cette dernière invoquait dans ses conclusions d'appel la violation par l'employeur de l'article L. 1226-10 du code du travail, la cour a méconnu l'interdiction faite au juge de dénaturer les documents de la cause et violé l'article 4 du code de procédure civile ;

Mais attendu que le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, en l'état d'une autorisation administrative de licenciement pour inaptitude d'un salarié protégé, apprécier la régularité de la procédure d'inaptitude, le respect par l'employeur de son obligation de reclassement et le caractère réel et sérieux du licenciement ;

Et attendu qu'ayant constaté, sans dénaturer, que la salariée sollicitait des dommages-intérêts pour perte d'emploi et pour procédure irrégulière en raison de l'origine de son inaptitude, c'est à bon droit que la cour d'appel les a déclarées irrecevables ;

Mais sur le moyen unique du même pourvoi en ce qu'il vise les demandes d'indemnité spéciale de licenciement et d'indemnité compensatrice de préavis :

Vu la loi des 16-24 août 1790 et l'article L. 1226-14 du code du travail ;

Attendu que si le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, en l'état d'une autorisation administrative de licenciement pour inaptitude d'un salarié protégé, apprécier la régularité de la procédure d'inaptitude, le respect par l'employeur de son obligation de reclassement et le caractère réel et sérieux du licenciement, il demeure compétent, sans porter atteinte à ce principe, pour rechercher si l'inaptitude du salarié avait ou non une origine professionnelle et accorder, dans l'affirmative, les indemnités spéciales prévues à l'article L. 1226-14 du code du travail ;

Attendu que pour déclarer irrecevables les demandes de la salariée, l'arrêt retient que le licenciement pour inaptitude non professionnelle ayant été autorisé par l'inspection du travail, la salariée n'allègue à aucun moment que son inaptitude trouve son origine dans un manquement de son employeur à ses obligations, l'origine professionnelle d'une inaptitude ne découlant pas nécessairement d'un comportement fautif de l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que la salariée demandait le bénéfice des indemnités prévues par l'article L. 1226-14 du code du travail et qu'il lui appartenait en conséquence de rechercher si l'inaptitude de la salariée avait pour origine une maladie professionnelle ou un accident du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi n° V 18-14.971 dirigé contre l'arrêt du 6 juin 2017 ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déclare irrecevables les demandes de Mme K... tendant à l'octroi d'une indemnité compensatrice de préavis et d'une indemnité spéciale de licenciement, l'arrêt rendu le 13 novembre 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Limoges ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Poitiers ;

Table des matières

L'inaptitude	1
Institut du travail/CGT	1
Section 1 – Les temps de la reconnaissance.....	3
§1 – Les modalités du suivi	3
A – Les temps d'examen de l'état de santé du salarié.....	3
B – Les modalités de la décision du médecin du travail.....	5
§2 – la situation du salarié.....	6
Section 2 – La constatation de l'inaptitude	6
Schéma simplifié de la procédure de reconnaissance de l'inaptitude	12
Section 3 – La contestation de l'inaptitude	16
Procédure de contestation.....	16
section 4 – La recherche d'un reclassement.....	16
§1 - Les modalités du reclassement de l'inaptitude.....	17
§2 - La consultation des DP/CSE.....	18
§3 – La proposition du reclassement	19
Le groupe de reclassement	22
Section 5 – La rupture du contrat pour inaptitude	25
§ 1- Le licenciement.....	25
Motifs de licenciement : inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle	25
Remarques	25
A – La motivation du licenciement.....	26
B – Le préavis.....	26
§2 – Autres modes de rupture et articulation des modes de rupture	28
A - Rupture conventionnelle ?.....	28
B - Licenciement pour inaptitude et licenciement pour absence prolongée.....	28
§3 – La rupture du CDD	28

A - Procédure	28
B – Les difficultés posées par l’obligation de reclassement.....	29
1 – Le terme du CDD tombe pendant le délai de reclassement.....	29
2 – Quels postes pour le reclassement ?.....	29
3 – Les indemnités dues en cas de rupture du CDD pour inaptitude.....	30
Indemnités et rupture du CDD	30
§3 – La rupture du contrat pour inaptitude d’un salarié protégé.....	30
Annexes	31
Annexes 1 – les temps de la reconnaissance.....	31
Annexes 2 -La constatation de l’inaptitude.....	31
Annexes 4 –La recherche d’un reclassement.....	51
Annexes 5- la rupture du contrat pour inaptitude	63
Annexes 5-1 Le licenciement	63
Annexes 5 -2 – Le CDD.....	68
2 – Sur le renouvellement du CDD	69
3- Sur le maintien du salaire passé le délai d’un mois	70
Annexe 6 – Représentant du personnel.....	73