

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du 10 décembre 2014
N° de pourvoi: 13-12529
Non publié au bulletin

Rejet

M. Chollet (conseiller doyen faisant fonction de président), président
SCP Spinosi et Sureau, SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 19 décembre 2012), qu'engagé le 9 novembre 1979 par la société Sotraisol fondations, M. X..., qui a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, a été licencié le 21 décembre 2005 ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

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

Sur le moyen unique, pris en ses deuxième et troisième branches :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié des sommes à titre de dommages-intérêts, d'indemnité spéciale de rupture et d'indemnité de préavis, alors, selon le moyen :

1°/ que la consultation, par l'employeur, des membres de la délégation unique du personnel pour examiner la situation d'un salarié victime d'un accident du travail avant de mettre en oeuvre la procédure de licenciement répond aux exigences de consultation des délégués du personnel imposées en cas d'inaptitude d'origine professionnelle ; qu'il est indifférent que cette consultation ait pu avoir lieu à l'occasion d'une réunion de cet organe à qualité de comité d'entreprise, les délégués du personnel et le comité d'entreprise conservant l'ensemble de leurs attributions au sein de la délégation unique du personnel lorsque celle-ci est constituée dans l'entreprise ; que, dès lors, en l'espèce, en ayant jugé qu'à défaut d'avoir consulté la délégation unique du personnel à qualité de délégués du personnel, mais en l'ayant consulté à l'occasion d'une de ses réunions à qualité de comité d'entreprise, la société Sotraisol fondations n'avait pas respecté la procédure spécifique au licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle diligentée à l'égard de M. X..., la cour d'appel a violé, par fausse interprétation, les articles L. 122-32-5 et L. 431-1-1 anciens du code du travail ;

2°/ qu'enfin et par voie de conséquence, la cour d'appel, qui a expressément relevé qu'avant de mettre en oeuvre la procédure de licenciement de M. X..., la société Sotraisol fondations avait consulté la délégation unique du personnel pour évoquer son cas avec elle et pour envisager les éventuelles possibilités de reclassement, ne pouvait, sans refuser de tirer les conclusions qui s'évinçaient ainsi de ses propres constatations et violer, par refus d'application, les articles L. 122-32-5 et L. 431-1-1 anciens du code du travail, retenir que l'employeur avait manqué à son obligation de consulter les délégués du

personnel avant de procéder à ce licenciement ;

Mais attendu que lorsqu'une délégation unique des représentants du personnel est constituée dans l'entreprise, les délégués du personnel et le comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté l'absence de consultation des membres de la délégation unique du personnel en tant que délégués du personnel, a, tirant les conséquences légales de ses constatations, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Sotraisol fondations aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Sotraisol fondations à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Spinosi et Sureau, avocat aux Conseils, pour la société Sotraisol fondations

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la société SOTRAISOL FONDATIONS au paiement de 3.335,43 € d'indemnité spéciale de licenciement, de 3.219,22 € d'indemnité compensatrice et de 25.000,00 € de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en sus des dépens et des frais irrépétibles ;

Aux motifs que « l'article L 122-32-5 du code du travail dispose que si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail ; que si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, 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

s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constaté par le médecin du travail ; que s'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement ; que les transformations de postes peuvent donner lieu à attribution d'une aide financière de l'Etat dans les conditions fixées au dernier alinéa de l'article L. 323-9 ; que l'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions ; que s'il prononce le licenciement, l'employeur doit respecter les procédures prévues à la section II du présent chapitre en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ;

que l'appelant a été victime d'un accident du travail, le 10 février 2004, ayant subi un choc au genou droit ; qu'il a repris son activité professionnelle le 30 mars 2004, la fiche d'aptitude médicale remplie par le médecin du travail, le 19 avril 2004, comportant la mention suivante « en attente d'examen complémentaire. Peut travailler en attendant / risque professionnel / en évitant le port de charges à 20 kgs » ;

Que le 28 octobre 2005, le salarié a fait l'objet d'un nouvel arrêt de travail au titre d'une rechute de son accident du travail du 10 février 2004 ; que cet arrêt s'est poursuivi jusqu'au 13 novembre 2005 ; qu'à la suite de la reprise de l'activité professionnelle, Monsieur X... a subi deux visites médicales en date des 14 novembre et 28 novembre 2005 ; que selon la fiche d'aptitude médicale du 14 novembre 2005, le médecin du travail a noté « suite accident du travail. Une inaptitude est peut être à prévoir à son poste de travail et aux travaux sur chantiers du BTP. Ne peut plus occuper un poste avec marche 15 minutes, port répété de charges lourdes 10 Kg.

Utilisation d'échelles ou escaliers, exposition aux intempéries, utilisation de machines électro-portatives vibrantes / marteau piqueur.

A revoir dans 15 jours » ; que le fiche d'aptitude médicale du 28 novembre 2005 relevait « suite accident du travail. Inapte à son poste de travail et aux travaux sur chantiers du BTP. Pourrait occuper un poste sans marche 15 minutes, port répété de charges lourdes 10 kg, utilisation d'échelles ou escaliers, exposition aux intempéries, utilisation de machines électro-portatives vibrantes / marteau piqueur » ;

que les règles protectrices applicables aux victimes d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement ;

que l'application de l'article 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 ; que par conséquent, il importe peu que la caisse primaire ait refusé, le 22 novembre 2005, de prendre en charge au titre de la législation relative aux risques professionnels la rechute du 28 octobre 2005 ;

ç que la dernière fiche d'aptitude médicale en date du 28 novembre 2005 reprend partiellement les restrictions énoncées sur la première fiche d'aptitude médicale du 19 avril 2004, s'agissant du port de charges lourdes, à la suite de l'accident du travail (dossier médical, pièce n° 8.7), le médecin du travail relevait « aggravation de la douleur et de la mobilité du genou droit, a du mal à descendre les marches ; se plaint de douleurs dans le bas du dos jusque dans la cuisse droite (...) De plus, il souffre de gonalgies droites avec notion de blocage suite accident du travail » ; qu'ainsi, un lien de causalité partiel existait entre l'inaptitude prononcée le 28 novembre 2005 et l'accident du travail survenu en février 2004 ;

que le salarié a été victime de cet accident du travail, le 10 février 2004, au sein de la société SOTRAISOL FONDATIONS ; que les deux fiches d'aptitude médicale des 14 et 28 novembre 2005 précisent qu'il s'agit de la « suite d'un accident du travail » ; que d'ailleurs, le procès-verbal de compte rendu de la réunion du comité d'entreprise du 9 décembre 2005 mentionne « Monsieur X... : reconnu inapte à son poste de travail suite à un AT » ;

Qu'il résulte ainsi de ce qui précède que l'employeur ne pouvait ignorer que l'inaptitude de son salarié avait partiellement pour origine l'accident du travail survenu le 10 février 2004, eu égard aux informations contenues sur les fiches d'aptitude médicale et reprises lors de la consultation du comité d'entreprise ; qu'il appartenait dès lors à l'employeur de mettre en oeuvre la procédure de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle édictée à l'article susvisé ;

que la consultation des délégués du personnel est une formalité substantielle ; que l'absence de consultation des délégués du personnel ou la consultation irrégulière rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse et est sanctionnée par l'indemnité prévue par l'article L 122-32-7 du code du travail ;

Qu'en l'espèce, l'employeur reconnaît avoir informé les membres de la délégation unique du personnel (DUP) dans le cadre d'une réunion du comité d'entreprise ; que dès lors, faute pour l'employeur d'avoir régulièrement consulté la délégation unique en tant que délégués du personnel, le licenciement de Monsieur X... est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que l'employeur sera donc condamné à verser l'indemnité prévue à l'article L 122-32-7 du code du travail, l'appelant ne sollicitant pas sa réintégration dans l'entreprise ;

que Monsieur X... était âgé de 61 ans à la date de la rupture du contrat de travail ; qu'il bénéficiait d'une ancienneté de 26 ans et devait liquider ses droits à la retraite l'année suivante ; que la moyenne de son salaire sur les trois derniers mois, non contestée par l'employeur, s'élève à 1 609,61 € ; qu'il conviendra de lui allouer la somme de 25 000 € au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Que l'employeur sera également condamné à lui verser les sommes de 3 219,22 € au titre de l'indemnité compensatrice en vertu de l'article L 122-32-6 du code du travail et de 3 335,43 € au titre du rappel de l'indemnité spéciale de licenciement ;

que le salarié réclame également le paiement d'une indemnité au titre du non-respect de la procédure de licenciement au motif que l'employeur n'aurait pas respecté le délai de 5 jours ouvrables entre la présentation de la lettre de convocation à l'entretien préalable et la date de l'entretien préalable ; que cependant, il est constant que cette indemnité ne se cumule pas avec celle allouée au titre de l'article L 122-32-7 du code du travail ;

Qu'ainsi, le jugement sera infirmé en toutes ses dispositions » ;

1. Alors que, d'une part, si les règles protectrices applicables aux victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude, quel que soit le moment où elle est constatée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie, c'est à la condition que l'employeur ait eu connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement ; qu'en l'espèce, en ayant jugé que l'employeur ne pouvait ignorer l'origine professionnelle de la pathologie de M. X... et que ces règles protectrice devaient donc s'appliquer quand il résultait de ses constatations que, tandis que les fiches d'aptitude médicale et de reprises faisaient état d'une origine professionnelle de la maladie, la CPAM avait, quant à elle, expressément notifié à la société SOTRAISOL FONDATIONS le caractère, selon elle, non professionnel de cette pathologie, de sorte que l'employeur était en présence de deux séries d'affirmations et de prises de position contradictoires, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-32-5 ancien du Code du Travail ;

2. Alors que, d'autre part et en tout état de cause, la consultation, par l'employeur, des membres de la Délégation Unique du Personnel pour examiner la situation d'un salarié victime d'un accident du travail avant de mettre en oeuvre la procédure de licenciement répond aux exigences de consultation des Délégués du Personnel imposées en cas d'inaptitude d'origine professionnelle ; qu'il est indifférent que cette consultation ait pu avoir lieu à l'occasion d'une réunion de cet organe ès qualité de Comité d'Entreprise, les Délégués du Personnel et le Comité d'Entreprise conservant l'ensemble de leurs attributions au sein de la Délégation Unique du Personnel lorsque celle-ci est constituée dans l'entreprise ; que, dès lors, en l'espèce, en ayant jugé qu'à défaut d'avoir consulté la Délégation Unique du Personnel ès qualité de Délégués du Personnel, mais en l'ayant consulté à l'occasion d'une de ses réunions ès qualité de Comité d'Entreprise, la société SOTRAISOL FONDATIONS n'avait pas respecté la procédure spécifique au licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle diligentée à l'égard de M. X..., la Cour d'appel a violé, par fausse interprétation, les articles L. 122-32-5 et L. 431-1-1 anciens du Code du Travail ;

3. Alors qu'enfin et par voie de conséquence, la Cour d'appel, qui a expressément relevé qu'avant de mettre en oeuvre la procédure de licenciement de M. X..., la société SOTRAISOL FONDATIONS avait consulté la Délégation Unique du Personnel pour évoquer son cas avec elle et pour envisager les éventuelles possibilités de reclassement, ne pouvait, sans refuser de tirer les conclusions qui s'évinçaient ainsi de ses propres constatations et violer, par refus d'application, les articles L. 122-32-5 et L. 431-1-1 anciens du Code du Travail, retenir que l'employeur avait manqué à son obligation de consulter les Délégués du Personnel avant de procéder à ce licenciement.

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 19 décembre 2012

