

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 7 décembre 2017

N° de pourvoi: 16-21814

ECLI:FR:CCASS:2017:SO02561

Non publié au bulletin

Rejet

Mme Guyot (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, 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 (Rennes, 8 juin 2016), que M. X... a été engagé à compter du 15 juillet 1974 par la société CGEE Alsthom aux droits de laquelle se trouve la société Cegelec Ouest Telecoms en qualité d'aide monteur ; que dans le dernier état de la relation de travail, M. X... occupait un poste de monteur en téléphonie ; que le 4 juillet 2013, le médecin du travail l'a déclaré inapte à son poste en un seul examen mais apte avec restrictions à un emploi de bureau ; que par lettre du 27 août 2013, le médecin du travail a indiqué que le poste proposé et décrit dans sa lettre du 22 juillet 2013 par l'employeur semblait compatible avec les restrictions émises lors de la visite de reprise et qu'un essai pouvait être tenté en respectant les restrictions précitées ; que M. X... ayant refusé ce poste, l'employeur l'a licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 29 novembre 2013 ;

(...)

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de le condamner en conséquence à payer au salarié une somme à titre de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que la cassation à intervenir sur le fondement du premier moyen de cassation, en ce que la cour d'appel a écarté le caractère abusif du refus du poste de reclassement par le salarié, devra s'étendre au chef de l'arrêt, conformément à l'article 624 du code de procédure civile, qui a jugé que le licenciement ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse, compte tenu du lien de dépendance nécessaire qui existe entre ces deux aspects du litige ;

2°/ que s'il appartient en principe à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail lorsque le salarié conteste la compatibilité du poste proposé en reclassement avec ses recommandations, il en va autrement lorsque le médecin du travail, sollicité à cette fin postérieurement à l'avis d'inaptitude par l'employeur, a déjà émis un avis clair et non équivoque sur ce point ; qu'en se fondant, pour dire que le licenciement du salarié ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse, sur le fait que l'employeur n'avait pas sollicité une seconde fois le médecin du travail sur la compatibilité du poste de reclassement envisagé avec ses recommandations, cependant qu'elle constatait que le médecin du travail, sollicité à cette fin le 22 juillet 2013, avait répondu le 27 août suivant que le poste de reclassement était compatible avec les restrictions émises lors de la visite de reprise, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales de ses propres constatations et a violé l'article L. 1226-10 du code du travail ;

3°/ que l'employeur faisait valoir dans ses conclusions que le poste de reclassement proposé au salarié et refusé par ce dernier avait été créé spécialement en rassemblant, parmi les tâches qu'il effectuait précédemment, celles compatibles avec les préconisations du médecin du travail et dont ses autres collègues monteurs avaient été déchargés ; qu'en cet état, le poste ainsi proposé à titre de reclassement ne nécessitait aucune formation particulière puisque les tâches qui le composaient étaient déjà exercées précédemment par le salarié ; qu'en l'espèce, pour dire que le licenciement ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel s'est bornée à relever que l'employeur n'avait pas sollicité les indications du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté ; qu'en statuant de la sorte, sans rechercher comme elle y était invitée si le poste de reclassement proposé au salarié et refusé par ce dernier ne nécessitait pas une telle formation, compte tenu du fait que les tâches qui constituaient ce poste étaient déjà exercées par le salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-10 du code du travail ;

4°/ qu'il était constant aux débats qu'à la suite du premier refus par le salarié du poste de reclassement qui lui était proposé, l'employeur avait sollicité l'avis des délégués du personnel en date du 3 octobre 2013, puis avait renouvelé la proposition de reclassement par courrier du 22 octobre 2013 qui avait fait l'objet d'un nouveau refus du salarié en date du 28 octobre ; qu'en jugeant néanmoins que l'employeur n'avait pas respecté les dispositions relatives à la consultation obligatoire des délégués du personnel en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales de ses propres constatations au regard de l'article L. 1226-10 du code du travail ;

Mais attendu que le rejet du premier moyen prive de portée la première branche du moyen qui invoque une cassation par voie de conséquence ;

Et attendu qu'ayant relevé, d'une part que le salarié contestait de manière justifiée la compatibilité du poste qui lui était proposé avec les préconisations du médecin du travail en sorte que celui-ci devait être à nouveau consulté par l'employeur, d'autre part, procédant à la recherche prétendument omise, que l'employeur n'avait pas sollicité l'avis du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté, enfin que les délégués du personnel n'avaient pas été consultés avant la proposition de reclassement faite au salarié, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Cegelec Ouest Telecoms aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Cegelec Ouest Telecoms à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé et signé par Mme Guyot, conseiller doyen faisant fonction de président, et par Mme Piquot, greffier de chambre présente lors de la mise à disposition de l'arrêt le sept décembre deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour la société Cegelec Ouest Telecoms

(...)

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que la société CEGELEC n'avait pas respecté son obligation de reclassement, d'AVOIR dit que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et d'AVOIR en conséquence condamné la société CEGELEC à lui payer la somme de 35. 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, outre les frais irrépétibles et les dépens ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le licenciement : L'article L. 1226-15 du code du travail dispose que : " Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration du salarié déclaré apte, prévues à l'article L. 1226-8, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Il en va de même en cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte prévues aux articles L. 1226-10 à L. 1226-12. En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité ne peut être inférieure à douze mois de salaires. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement prévues à l'article L. 1226-14. " Alors que le salarié avait contesté la compatibilité du poste de reclassement proposé par la société avec ses aptitudes physiques, il appartenait à l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, de solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail sur cette compatibilité avant de tirer toute conséquence d'un refus de ce poste, soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement du salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. En l'espèce l'employeur n'a pas sollicité à nouveau l'avis du médecin du travail sur la compatibilité du poste de reclassement avec ses aptitudes physiques contestée par le salarié. Par ailleurs, par application des dispositions de l'article L. 1226-10, il appartenait à l'employeur employant au moins 50 salariés, de solliciter l'avis du médecin du travail, sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté. Force est de constater qu'alors que l'avis d'inaptitude rendu le 4 juillet 2013, ne se prononçait pas sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté, l'employeur n'a pas sollicité auprès du médecin du travail un tel avis. Il résulte de l'article L. 1226-10 du code du travail que l'avis des délégués du personnel sur le reclassement du salarié doit être recueilli après que l'inaptitude du salarié en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle a été constatée, dans les conditions prévues par l'article R. 4624-31 du code du travail, et avant la proposition à l'intéressé d'un poste de reclassement approprié à ses capacités. En l'espèce il appartenait à l'employeur dès lors qu'il avait connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude du salarié, de respecter l'obligation légale de consultation des délégués du personnel antérieurement aux éventuelles propositions de reclassement, alors qu'il est établi que les délégués du personnel ont été consultés le 3 octobre 2013 soit postérieurement à la proposition de reclassement adressée à M. X... le 24 septembre 2013. Il résulte de ce qui précède que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et que par application des dispositions de l'article L. 1226-15 du code du travail, le salarié percevant une rémunération brute mensuelle de 1468, 32 € est en droit d'obtenir le paiement de la somme de 35. 000 € à titre d'indemnité » ;

1°/ ALORS, DE PREMIÈRE PART, QUE la cassation à intervenir sur le fondement du premier moyen de cassation, en ce que la cour d'appel a écarté le caractère abusif du refus du poste de reclassement par Monsieur X..., devra s'étendre au chef de l'arrêt, conformément à l'article 624 du Code de procédure civile, qui a jugé que le licenciement ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse, compte tenu du lien de dépendance nécessaire qui existe entre ces deux aspects du litige ;

2°/ ALORS, ENSUITE, QUE s'il appartient en principe à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail lorsque le salarié conteste la compatibilité du poste proposé en reclassement avec ses recommandations, il en va autrement lorsque le médecin du travail, sollicité à cette fin postérieurement à l'avis d'inaptitude par l'employeur, a déjà émis un avis clair et non équivoque sur ce point ; qu'en se fondant, pour dire que le licenciement de Monsieur X... ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse, sur le fait que la société CEGELEC n'avait pas sollicité une seconde fois le médecin du travail sur la compatibilité du poste de reclassement envisagé avec ses recommandations, cependant qu'elle constatait que le médecin du travail, sollicité à cette fin le 22 juillet 2013, avait répondu le 27 août suivant que le poste de reclassement était compatible avec les restrictions émises lors de la visite de reprise, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales de ses propres constatations et a violé l'article L. 1226-10 du Code du travail ;

3°/ ALORS, DE TROISIÈME PART, QUE la société CEGELEC faisait valoir dans ses conclusions (page 13) que le poste de reclassement proposé à Monsieur X... et refusé par ce dernier avait été créé spécialement en rassemblant, parmi les tâches qu'il effectuait précédemment, celles compatibles avec les préconisations du médecin du travail et dont ses autres collègues monteurs avaient été déchargés ; qu'en cet état, le poste ainsi proposé à titre de reclassement ne nécessitait aucune formation particulière puisque les tâches qui le composaient étaient déjà exercées précédemment par le salarié ; qu'en l'espèce, pour dire que le licenciement ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel s'est bornée à relever que la société CEGELEC n'avait pas sollicité les indications du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté ; qu'en statuant de la sorte, sans rechercher comme elle y était invitée si le poste de reclassement proposé à Monsieur X... et refusé par ce dernier ne nécessitait pas une telle formation, compte tenu du fait que les tâches qui constituaient ce poste étaient déjà exercées par Monsieur X..., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-10 du Code du travail ;

4°/ ALORS, ENFIN ET EN TOUTE HYPOTHÈSE, QU'il était constant aux débats qu'à la suite du premier refus par Monsieur X... du poste de reclassement qui lui était proposé, la société CEGELEC avait sollicité l'avis des délégués du personnel en date du 3 octobre 2013, puis avait renouvelé la proposition de reclassement par courrier du 22 octobre 2013 qui avait fait l'objet d'un nouveau refus du salarié en date du 28 octobre ; qu'en jugeant néanmoins que la société CEGELEC n'avait pas respecté les dispositions relatives à la consultation obligatoire des délégués du personnel en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales de ses propres constatations au regard de l'article L. 1226-10 du Code du travail.

Décision attaquée : Cour d'appel de Rennes , du 8 juin 2016