

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du 15 janvier 2014**  
**N° de pourvoi: 11-28898**  
Non publié au bulletin

**Rejet**

**M. Chollet (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président**  
Me Spinosi, SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 28 octobre 2011), qu'engagée le 4 octobre 1996 par la société Euros, Mme X... a été en arrêt de travail pour maladie à compter du 23 avril 2007 ; qu'à la suite de deux avis du médecin du travail en date des 11 et 29 février 2008, la salariée a été déclarée inapte à son poste, puis licenciée le 28 mars 2008 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée des sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnités compensatrices de préavis et de congés payés, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il appartient au juge d'apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement au regard des conclusions émises par le médecin du travail lors du second avis d'inaptitude ; qu'en considérant que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement en ne recherchant pas des possibilités d'aménagement de l'emploi de la salariée dans le cadre d'un travail à domicile, tel que préconisé par le médecin du travail dans une lettre du 7 mars 2008, quand il lui appartenait d'apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement au regard des seules conclusions émises par le médecin du travail lors du second avis d'inaptitude du 29 février 2008, lesquelles n'envisageaient pas une telle recherche, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2 du code du travail ;

2°/ que seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise, accompagnées le cas échéant d'un examen supplémentaire, peuvent être prise exigées de l'employeur pour apprécier le respect par celui-ci de son obligation de reclassement ; qu'en se fondant sur un courrier du 7 mars 2008 du médecin du travail pour en déduire que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement, sans rechercher, en l'absence d'examen supplémentaire avéré, si l'aménagement d'un poste à domicile était conforme aux conclusions du médecin du travail émises lors de la seconde visite de reprise du 29 février 2008, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail ;

3°/ que le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des

travailleurs ; que l'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions ; qu'en énonçant que la société Euros avait manqué à son obligation de reclassement en ce qu'elle n'avait pas proposé la médiation envisagée par le médecin du travail quand cette mesure ne figurait pas dans les mesures que pouvait prendre le médecin du travail dans le cadre des dispositions de l'article L. 4624-1 du code du travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-2 et L. 4624-1 du code du travail ;

4°/ que le salarié licencié, dont l'inaptitude physique a été provoquée par une maladie ou un accident d'origine non professionnelle, le rendant inapte, pendant la durée du préavis ou d'une partie du préavis, à tenir l'emploi qu'il occupait précédemment, ne peut prétendre à aucune indemnité de préavis ou à la totalité de l'indemnité de préavis ; qu'il n'en va autrement que lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude ; que la cassation prononcée sur le bien-fondé du licenciement entraînera également par voie de conséquence, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a alloué à la salariée une indemnité de préavis ;

**Mais attendu qu'il résulte des dispositions de l'article L. 4624-1 du code du travail que le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs et que l'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite ;**

**Et attendu qu'après avoir relevé que le second avis d'inaptitude de la salariée à son poste visait la possibilité d'occuper tout autre poste administratif dans un autre contexte organisationnel ou relationnel, la cour d'appel, qui a constaté que la société Euros, qui avait elle-même interrogé le médecin du travail sur ses préconisations, ne justifiait, postérieurement à cet avis, d'aucune démarche, telle que préconisée par le médecin du travail le 7 mars 2008, pour favoriser un aménagement de l'emploi de la salariée dans le cadre d'un travail à domicile, a pu en déduire, sans violer les textes visés au moyen, que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement ;**

D'où il suit que le moyen, devenu sans portée en sa dernière branche, n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Euros aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Euros et condamne celle-ci à payer à Mme X... la somme de 3 000 euros ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour la société

## Euros

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que le licenciement de Madame Nicole X... était dénué de cause réelle et sérieuse et d'avoir, en conséquence, condamné la société EUROS à payer à la salariée les sommes de 18 798 euros à titre d'indemnité de préavis, outre les congés payés y afférents, et 25 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QU'aux termes de l'article L. 1226-2 du code du travail, lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, 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 ; que cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ; que l'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail ; qu'il est rappelé que le second avis du médecin du travail était ainsi établi : « inaptitude définitive au poste de travail actuel, pourrait occuper tout autre poste administratif dans un autre contexte organisationnel ou relationnel en dehors de la société EUROS La Ciotat » ; qu'il doit toutefois être indiqué que dans le cadre des contacts que l'employeur a eus par la suite avec le médecin du travail par rapport à ces préconisations, en réponse à un courrier de la société intimée en date du 3 mars 2008, par lettre du 7 mars le docteur Y... du GIMS confirmait son avis d'inaptitude tel que transcrit ci-dessus en ajoutant « la possibilité de proposer une médiation à Madame X... de préférence avec l'assistance d'un intervenant extérieur à votre entreprise, pour essayer de trouver des solutions en interne lui permettant peut-être de pouvoir reprendre une activité au sein de la société EUROS (travail à domicile, poste de commerciale..), dans l'état actuel des choses, si aucune proposition de médiation ou de rencontre n'est formalisée et acceptée par Madame X..., la reprise du travail de cette salariée au sein de l'établissement EUROS de La Ciotat me semble inenvisageable, compte tenu de son état de santé et de l'impact qu'une telle reprise pourrait avoir sur son état médical » ; qu'indépendamment des recherches effectuées par la société EUROS en externe, celle-ci ne justifie d'aucune démarche pour favoriser un aménagement de l'emploi de la salariée dans le cadre d'un travail à domicile, tel que préconisé par le médecin du travail, alors qu'il résulte des explications et pièces produites par Madame X... et non contestées par l'employeur ; qu'avant son arrêt de maladie, elle avait travaillé à partir de son domicile comme en justifie le courriel du 9 mars 2007, et les documents d'installation de la connexion informatique, et qu'aucun élément ne fait apparaître qu'elle se serait opposée à la médiation envisagée par le médecin du travail sur ce point ; que par conséquent, c'est, à tort, que les premiers juges ont considéré que l'employeur avait respecté ses obligations en matière de reclassement ; que le jugement doit être infirmé sur ce point ;

ET AUX MOTIFS QUE dans la mesure où il est retenu que l'employeur a failli à son obligation relative au reclassement dans le cadre du licenciement pour inaptitude non professionnelle, Madame X... est en droit de bénéficier d'une indemnité de préavis, peu importe qu'elle ait retrouvé un emploi ou qu'elle ait perçu des indemnités journalières au cours de cette période ; que c'est pourquoi, l'appelante est fondée à réclamer la somme de 18 738 euros, l'indemnité afférente en plus pour congés payés, soit 1 873, 80 euros ; qu'au visa de l'article L. 1235-3 du code du travail, et tenant à l'ancienneté de 11, 5 ans de la salariée, à son âge, sa qualification, et à sa rémunération, ainsi qu'aux circonstances de la rupture, et de tous éléments de préjudice soumis à appréciation, il convient de fixer

l'indemnité à la somme de 25 000 euros, de telle sorte que le jugement doit être infirmé sur ce point ; qu'en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, à partir des éléments produits par la salariée, l'employeur devra rembourser à l'organisme intéressé les indemnités de chômage versées à cette dernière dans la limite du plafond prévu par ce texte ;

1° ALORS QU'il appartient au juge d'apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement au regard des conclusions émises par le médecin du travail lors du second avis d'inaptitude ; qu'en considérant que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement en ne recherchant pas des possibilités d'aménagement de l'emploi de la salariée dans le cadre d'un travail à domicile, tel que préconisé par le médecin du travail dans une lettre du 7 mars 2008, quand il lui appartenait d'apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement au regard des seules conclusions émises par le médecin du travail lors du second avis d'inaptitude du 29 février 2008, lesquelles n'envisageaient pas une telle recherche, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2 du code du travail ;

2° ALORS QUE seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise, accompagnées le cas échéant d'un examen supplémentaire, peuvent être prise exigées de l'employeur pour apprécier le respect par celui-ci de son obligation de reclassement ; qu'en se fondant sur un courrier du 7 mars 2008 du médecin du travail pour en déduire que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement, sans rechercher, en l'absence d'examen supplémentaire avéré, si l'aménagement d'un poste à domicile était conforme aux conclusions du médecin du travail émises lors de la seconde visite de reprise du 29 février 2008, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail ;

3° ALORS QUE le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs ; que l'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions ; qu'en énonçant que la société EUROS avait manqué à son obligation de reclassement en ce qu'elle n'avait pas proposé la médiation envisagée par le médecin du travail quand cette mesure ne figurait pas dans les mesures que pouvaient prendre le médecin du travail dans le cadre des dispositions de l'article L. 4624-1 du code du travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-2 et L. 4624-1 du code du travail.

4° ALORS QUE le salarié licencié, dont l'inaptitude physique a été provoquée par une maladie ou un accident d'origine non professionnelle, le rendant inapte, pendant la durée du préavis ou d'une partie du préavis, à tenir l'emploi qu'il occupait précédemment, ne peut prétendre à aucune indemnité de préavis ou à la totalité de l'indemnité de préavis ; qu'il n'en va autrement que lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude ; que la cassation prononcée sur le bien-fondé du licenciement entraînera également par voie de conséquence, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a alloué à la salariée une indemnité de préavis.

**Décision attaquée :** Cour d'appel d'Aix-en-Provence , du 28 octobre 2011