

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du 6 octobre 2015**  
**N° de pourvoi: 13-26052**  
ECLI:FR:CCASS:2015:SO01600

Publié au bulletin

**Cassation partielle**

**M. Frouin (président), président**

SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Piwnica et Molinié, 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, qu'engagé par le groupement d'intérêt économique (GIE) UFP le 1er février 1989 en qualité de comptable, M. X... a été désigné en qualité de délégué syndical le 30 octobre 1995 ; qu'il a été en arrêt de travail pour maladie du 3 au 11 juin 1996, puis du 30 septembre 1996 au 29 janvier 1997 et enfin à compter du 22 avril 1997 ; qu'à compter du 1er juillet 2002, le salarié a été pris en charge par la caisse primaire d'assurance maladie au titre de la législation sur les maladies professionnelles et les accidents du travail et placé en invalidité deuxième catégorie le 9 septembre 2004 ; que le médecin du travail ayant déclaré ce salarié inapte aux fonctions de comptable lors de la seconde visite le 20 mai 2008 et après autorisation de l'inspecteur du travail en date du 12 septembre 2008, le GIE UFP a notifié à M. X... son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement par une lettre du 16 septembre 2008 ;

Sur le premier moyen, pris en ses six premières branches :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes aux fins de revalorisation de son salaire et de condamnation du GIE UFP à lui verser diverses sommes à titre de rappel de salaire, de solde d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour discrimination, alors, selon le moyen :

1°/ que les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont présentés par les parties au soutien de leurs prétentions ; que le salarié, qui soutenait avoir été victime d'une discrimination de la part de son employeur, se traduisant par une absence d'évolution de sa rémunération depuis qu'il avait été investi de mandats syndicaux, en comparaison de celle des autres salariés attachés au même service ayant tous une ancienneté moindre que la sienne et dont le salaire moyen mensuel, à niveau de classification égal, était supérieur de plusieurs centaines d'euros, produisait à l'appui de ses dires non seulement un rapport d'enquête de l'inspecteur du travail ayant fait le constat de la différence de rémunération alléguée, mais aussi les bulletins de paie de plusieurs des membres du service comptabilité révélant les disparités de salaires invoquées ; qu'en se bornant à énoncer que les informations que l'intéressé fournissait sur les salaires de ses collègues

n'étaient pas établies par des documents justificatifs, sans examiner, ni analyser même sommairement les documents qui lui étaient présentés, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ qu'il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux ; que dès lors que sont établis par le salarié des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, tels une disparité de rémunération et une absence d'évolution de carrière, il appartient à l'employeur de démontrer que son comportement et ses décisions sont justifiées par des raisons objectives, exclusives de toute discrimination ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si l'absence d'évolution de la rémunération de M. X... par rapport à celle d'autres salariés du service comptabilité, moins anciens et de même catégorie professionnelle, dont la rémunération présentait comme celle de M. X... un caractère fixe et non variable, que l'inspecteur du travail avait constatée dans un rapport d'enquête, n'était pas de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination liée à l'exercice d'une activité syndicale, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard au regard des articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

3°/ que lorsque sont établis par le salarié des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, tels une disparité de rémunération et une absence d'évolution de carrière, il appartient à l'employeur de démontrer que cette situation est justifiée par des raisons objectives, exclusives de toute discrimination ; qu'il résulte par ailleurs des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail qu'un salarié ne peut faire l'objet d'une mesure de discrimination directe ou indirecte, en matière de rémunération ou de promotion professionnelle en raison de son état de santé ; qu'après avoir constaté que, par jugement du 6 mai 2009, le tribunal des affaires de sécurité sociale de Paris avait dit que la pathologie déclarée par M. X... le 1er juillet 2003 au titre de la maladie professionnelle était due à la faute inexcusable de son employeur, la cour d'appel a retenu, pour écarter l'existence d'une pratique discriminatoire à l'encontre de l'intéressé, que l'inégalité de traitement invoquée se rapportait à la période au cours de laquelle il avait été placé en arrêt maladie alors que ses collègues étaient soumis à une productivité susceptible de les faire bénéficier d'une rémunération supérieure ; qu'en statuant ainsi par un motif inopérant se heurtant à la prohibition de la discrimination à raison de l'état de santé du salarié et sans relever aucune justification objective apportée par l'employeur, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

4°/ que la cassation à intervenir sur les deux premières branches du moyen, qui reprochent à l'arrêt d'avoir débouté le salarié de sa demande de revalorisation de sa rémunération fondée sur l'existence d'une discrimination antisyndicale, entraînera la cassation de l'arrêt en ce qu'il a débouté, pour les mêmes motifs, le salarié de sa demande en paiement d'un solde d'indemnité de préavis et de licenciement, par application de l'article 624 du code de procédure civile ;

5°/ qu'aux termes de l'article L. 1226-16 du code du travail, les indemnités prévues aux articles L. 1226-14 et L. 1226-15 sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail ou la maladie professionnelle ; qu'en se bornant à déclarer qu'il n'y avait pas lieu à revalorisation du salaire pris en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice et l'indemnité de licenciement dues à M. X... à la suite de son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le salaire de

référence servant de base à ces indemnités n'aurait pas dû, dès lors, tenir compte des augmentations moyennes dont la rémunération de base du salarié aurait dû faire l'objet pendant la période de suspension de son contrat de travail pour maladie professionnelle, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-16, ensemble l'article L. 1226-14 du code du travail ;

6°/ qu'à tout le moins, en statuant de la sorte, sans donner aucun motif à son refus de faire droit à la demande de revalorisation du salaire de référence servant de base au calcul des indemnités compensatrice de préavis et de licenciement, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant constaté que le salarié ne produisait aucun élément précis démontrant la progression salariale de collègues auxquels celui-ci pouvait utilement se comparer, la cour d'appel, qui a pu en déduire l'absence d'éléments de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination, a, sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, ni encourir les griefs du moyen, légalement justifié sa décision ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes de réparation des préjudices liés à la perte d'emploi, ainsi qu'à la perte de droits à retraite, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsqu'un salarié a été licencié en raison d'une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle qui a été jugé imputable à une faute inexcusable de l'employeur, il a droit à une indemnité réparant la perte de son emploi due à cette faute de l'employeur, préjudice distinct de celui ayant donné lieu à la réparation spécifique afférente à l'accident du travail et dont l'indemnisation peut être demandée devant la juridiction prud'homale de façon autonome, indépendamment d'une contestation du licenciement ; qu'en déboutant M. X... de sa demande en réparation du préjudice lié à la perte de son poste dont la faute inexcusable du GIE UFP était à l'origine, au motif inopérant que le salarié ne contestait pas l'existence d'une cause réelle et sérieuse justifiant son licenciement, la cour d'appel a violé l'article 1147 du code civil et le principe de la réparation intégrale du préjudice ;

2°/ qu'à l'appui de sa demande en réparation du préjudice lié à la perte de retraite qu'il avait subi, M. X... faisait valoir devant la cour d'appel qu'ayant été contraint de faire valoir ses droits à la retraite à l'âge de 60 ans puisqu'il se trouvait sous le régime de l'invalidité, il percevait des indemnités moindres que celles qu'il aurait perçues s'il avait pu prendre sa retraite dans des conditions normales ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen des conclusions du salarié, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

**Mais attendu que la demande d'indemnisation de la perte, même consécutive à un licenciement du salarié pour inaptitude, tant de l'emploi que des droits à la retraite correspondant en réalité à une demande de réparation des conséquences de l'accident du travail, la cour d'appel, qui n'avait pas à répondre à des conclusions inopérantes, a légalement justifié sa décision ;**

Mais sur le premier moyen, pris en sa septième branche :

Vu les articles L. 1226-7 et R. 4624-22 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande de condamnation de l'employeur au paiement d'un complément d'indemnité de licenciement présentée par le salarié, l'arrêt retient que son contrat de travail ayant été suspendu en raison d'un arrêt pour maladie professionnelle du 1er juillet 2002 au 9 septembre 2004, date à laquelle, son état étant considéré comme consolidé, il a été placé en invalidité deuxième catégorie, le salarié calcule à tort l'indemnité de licenciement qui lui serait due sur la base de quatorze années d'ancienneté ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'en l'absence de visite de reprise le contrat de travail du salarié, en arrêt de travail pour maladie professionnelle, reste suspendu en conséquence de cette maladie, nonobstant la reconnaissance de son invalidité par la caisse primaire d'assurance maladie, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 3141-5 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande de condamnation de l'employeur à payer au salarié une somme à titre de complément d'indemnité de congés payés, l'arrêt retient que le contrat de travail ayant été suspendu du 1er juillet 2002 au 9 septembre 2004 en raison de sa maladie professionnelle, soit pendant une durée ininterrompue supérieure à un an, l'intéressé ne peut bénéficier des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie professionnelle sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, dans la limite d'un an, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette les demandes de complément d'indemnité de licenciement et de congés payés non réglés pour la période antérieure à la maladie professionnelle, l'arrêt rendu le 5 septembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; 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 Paris, autrement composée ;

Condamne le GIE UFP aux dépens ;

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

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande

tendant à voir ordonner la revalorisation de son salaire et à ce que le GIE UFP soit condamné à lui verser diverses sommes à titre de rappel de salaire, de solde d'indemnités de rupture et de dommages intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la discrimination syndicale dont il a été l'objet ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE sur le harcèlement moral, la discrimination syndicale et leurs conséquences, Patrick X... soutient que, nonobstant le non-lieu rendu dans le cadre de la procédure pénale, il a, comme d'autres collègues, fait l'objet de harcèlement moral et de discrimination à partir du moment où, le 30 octobre 1995, il a été investi d'un mandat syndical, qu'il a ainsi été privé des primes exceptionnelles réglées en juillet et décembre de chaque année et de la revalorisation de sa rémunération malgré son ancienneté et ses compétences, qu'en outre des avertissements injustifiés lui ont été régulièrement infligés, que toutes ces mesures ont entraîné une dégradation de son état de santé ; qu'il résulte des motifs de l'arrêt de la Cour d'appel de PARIS du 6 mars 2001 que, du 15 juin 1995 au 21 avril 1997, le salarié a été destinataire de six avertissements dont cinq ont été annulés, que ces avertissements ont souvent fait suite à une revendication ou un courrier de l'intéressé dans le cadre de ses fonctions syndicales et que les faits successivement reprochés n'étaient pas de nature à justifier une sanction ; que la Cour a estimé que les sanctions prises procédaient manifestement d'un détournement du pouvoir disciplinaire de l'employeur, que leur succession témoignait de la volonté évidente de celui-ci de déstabiliser le salarié et s'analysaient en harcèlement moral ; que si les agissements répétés du GIE UFP à rencontre de Patrick X... ainsi soulignés par la Cour d'appel ne relèvent pas de la qualification pénale de la discrimination syndicale, prévue et réprimée par l'article 225-1 du Code pénal, ainsi que l'a décidé le juge d'instruction du Tribunal de grande instance de BOBIGNY dans son ordonnance de non-lieu du 7 juillet 2008 confirmée par la Cour d'appel de PARIS, le 23 octobre 2009, ils sont constitutifs du harcèlement moral défini par l'article L. 1152-1 du code du travail et de la discrimination syndicale définie par l'article L. 1132-1 du même code ; qu'il est en effet démontré dans l'arrêt du 6 mars 2001 que les agissements répétés de l'employeur ont fait suite à une revendication syndicale présentée par Patrick X..., alors représentant syndical et qu'ils ont eu pour objet et pour effet une dégradation de ses conditions de travail ayant porté atteinte à ses droits, altéré sa santé et, de ce fait, compromis son avenir professionnel ; qu'il y a lieu, en conséquence, de faire droit à la demande de l'appelant tendant à voir constater le harcèlement moral et la discrimination syndicale dont il a été victime en délimitant cependant la période durant laquelle les agissements fautifs ont été commis du 4 janvier 1996, date du premier avertissement annulé, au 21 avril 1997, date du dernier avertissement annulé et veille du placement du salarié en arrêt maladie ; que Patrick X... a obtenu réparation de son préjudice moral et matériel à hauteur de 50 000 F alloués à titre de dommages et intérêts par le jugement du Conseil de prud'hommes de BOBIGNY du 20 mai 1998, confirmé par l'arrêt du 6 mars 2001 ; que procédant sur sa demande présentée le 8 décembre 2005, initialement pour obtenir le paiement de sa participation salariale au titre des années 2002, 2003 et 2004, il se fonde sur les faits de harcèlement et de discrimination dont il a été victime pour réclamer la revalorisation des salaires et des congés payés réglés du 28 avril au 15 septembre 2008 ainsi que des dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par l'absence de perception des primes semestrielles de juillet 2002 jusqu'à son licenciement et par la perte de gain subie du 8 septembre 2004 au 1er décembre 2008 ; qu'il estime que son salaire mensuel de base de 1 458 € doit être revalorisé et augmenté de 500 €, en considération du salaire moyen de base du panel comparatif qui se situe à 1 856 € alors qu'il a la plus grande ancienneté au sein du service ; que Patrick X... ne soutient pas que son salaire serait inférieur au minimum conventionnel ; qu'il ne justifie pas qu'il subirait une inégalité par rapport à ses collègues exerçant les mêmes fonctions que lui dans des conditions identiques, dans la mesure où les informations qu'il fournit sur les salaires de ses collègues, non établies par

des documents justificatifs, se rapportent à la période au cours de laquelle il a été placé en arrêt maladie alors que ses collègues étaient soumis à une productivité susceptible de les faire bénéficier d'une rémunération supérieure ; qu'il sera, en conséquence, débouté de sa demande de revalorisation de sa rémunération, ses réclamations au titre de la revalorisation de ses salaires et des congés payés pour la période du 28 avril au 15 septembre 2008 rejetées, et le jugement de première instance réformé sur ce point ;  
; QUE sur les demandes de dommages et intérêts pour préjudice financier et économique, sur l'absence de perception des primes semestrielles à compter de la maladie professionnelle, soit de juillet 2002 jusqu'au licenciement (9 760 euros + 500 € de revalorisation) et sur la perte de gain subie par le salarié du 8 septembre 2004, date de la consolidation de son état, au 1er décembre 2008, date de son admission à la retraite (4 336, 39 euros), il a été constaté que le harcèlement moral et la discrimination syndicale ont été commis par l'employeur au cours de la période du 4 janvier 1996 au 21 avril 1997 ; que le Conseil de prud'hommes a justement relevé dans son jugement du 6 septembre 2010 que ce chef de demande était une demande de dommages et intérêts et que ceux-ci ne pouvaient se substituer à une créance de nature salariale, en partie prescrite ; que par ailleurs, il sera observé que le préjudice consécutif à la perte de gain et de primes allégué par Patrick X... a été subi de 2002 à 2008 et résulte de la faute inexcusable du GIE UFP constatée par le tribunal des affaires de sécurité sociale de PARIS qui, dans son jugement du 11 avril 2012 en ouverture du rapport d'expertise médicale, a débouté le salarié de sa demande en paiement formée au titre de sa perte de gains ; que la décision de rejet prononcée par le conseil de prud'hommes de BOBIGNY, le 6 septembre 2010, doit en conséquence être confirmée ;

QUE sur les conséquences du licenciement et la demande en paiement de l'indemnité compensatrice de préavis revalorisée et des congés payés afférents, Patrick X... a perçu une indemnité compensatrice de préavis de 3 540, 74 ; ; qu'il n'y a pas lieu à revalorisation de cette indemnité ; que cependant, l'indemnité compensatrice prévue par l'article L. 1226-14 du code du travail est assimilée à l'indemnité compensatrice de préavis et doit être complétée de l'indemnité de congés payés y afférents ; que le GIE UFP sera condamné en conséquence au paiement de la somme de 354, 07 ; ;

QUE sur la demande en paiement du solde et de la revalorisation de l'indemnité de licenciement, le licenciement de Patrick X... lui a été notifié le 15 septembre 2008 pour inaptitude et en raison de son refus d'accepter le poste d'agent administratif qui lui a été proposé pour son reclassement ; que le salarié ne conteste pas la cause réelle et sérieuse du licenciement mais le solde de tout compte et les indemnités versées à la suite de celui-ci ; que cependant, il calcule à tort l'indemnité de licenciement qui lui serait due sur la base de 14 années d'ancienneté et de son salaire revalorisé, comme il a été dit ci-avant, à 1 770, 37 euros ; que compte tenu de son arrêt de travail continu à partir du 22 avril 1997, son ancienneté n'est que de 10, 5 années comprenant 8 années de travail effectif et 2, 5 années d'arrêt de travail pour maladie professionnelle ; que par ailleurs, sa demande de revalorisation de son salaire a été rejetée ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE sur l'indemnité de licenciement, attendu le décompte de l'ancienneté versé aux débats par l'entreprise et les différentes suspensions du contrat pour cause de maladie, hors la période de juillet 2002 à avril 2004 classée en maladie professionnelle, et hors la période d'invalidité qui ne génère pas d'ancienneté, en l'espèce, l'ancienneté du salarié est de 10, 5 ans ;

ALORS, DE PREMIERE PART, QUE les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont présentés par les parties au soutien de leurs prétentions ; que Monsieur X..., qui soutenait avoir été victime d'une discrimination de la part de son employeur, se traduisant par une absence d'évolution de sa rémunération depuis qu'il avait été investi de mandats syndicaux, en comparaison de celle des autres salariés attachés au même service ayant

tous une ancienneté moindre que la sienne et dont le salaire moyen mensuel, à niveau de classification égal, était supérieur de plusieurs centaines d'euros, produisait à l'appui de ses dires non seulement un rapport d'enquête de l'inspecteur du travail ayant fait le constat de la différence de rémunération alléguée, mais aussi les bulletins de paie de plusieurs des membres du service comptabilité révélant les disparités de salaires invoquées ; qu'en se bornant à énoncer que les informations que Monsieur X... fournissait sur les salaires de ses collègues n'étaient pas établies par des documents justificatifs, sans examiner, ni analyser même sommairement les documents qui lui étaient présentés, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS, DE DEUXIEME PART, et en tout état de cause, QU'il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux ; que dès lors que sont établis par le salarié des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, tels une disparité de rémunération et une absence d'évolution de carrière, il appartient à l'employeur de démontrer que son comportement et ses décisions sont justifiées par des raisons objectives, exclusives de toute discrimination ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si l'absence d'évolution de la rémunération de Monsieur X... par rapport à celle d'autres salariés du service comptabilité, moins anciens et de même catégorie professionnelle, dont la rémunération présentait comme celle de Monsieur X... un caractère fixe et non variable, que l'inspecteur du travail avait constatée dans un rapport d'enquête, n'était pas de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination liée à l'exercice d'une activité syndicale, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du Code du travail ;

ALORS DE TROISIEME PART QUE lorsque sont établis par le salarié des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, tels une disparité de rémunération et une absence d'évolution de carrière, il appartient à l'employeur de démontrer que cette situation est justifiée par des raisons objectives, exclusives de toute discrimination ; qu'il résulte par ailleurs des dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail qu'un salarié ne peut faire l'objet d'une mesure de discrimination directe ou indirecte, en matière de rémunération ou de promotion professionnelle en raison de son état de santé ; qu'après avoir constaté que par jugement du 6 mai 2009, le Tribunal des affaires de sécurité sociale de PARIS avait dit que la pathologie déclarée par Monsieur X... le 1er juillet 2003 au titre de la maladie professionnelle était due à la faute inexcusable de son employeur, la Cour d'appel a retenu, pour écarter l'existence d'une pratique discriminatoire à l'encontre de l'intéressé, que l'inégalité de traitement invoquée se rapportait à la période au cours de laquelle il avait été placé en arrêt maladie alors que ses collègues étaient soumis à une productivité susceptible de les faire bénéficier d'une rémunération supérieure ; qu'en statuant ainsi par un motif inopérant se heurtant à la prohibition de la discrimination à raison de l'état de santé du salarié et sans relever aucune justification objective apportée par l'employeur, la Cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du Code du travail ;

ALORS, DE QUATRIEME PART, QUE la cassation à intervenir sur les deux premières branches du moyen, qui reprochent à l'arrêt d'avoir débouté Monsieur Z... de sa demande de revalorisation de sa rémunération fondée sur l'existence d'une discrimination antisyndicale entraînera la cassation de l'arrêt en ce qu'il a débouté, pour les mêmes motifs, le salarié de sa demande en paiement d'un solde d'indemnité de préavis et de licenciement, par application de l'article 624 du Code de procédure civile ;

ALORS, DE CINQUIEME PART, et en outre, QU'aux termes de l'article L. 1226-16 du Code du travail, les indemnités prévues aux articles L. 1226-14 et L. 1226-15 sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant la

suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail ou la maladie professionnelle ; qu'en se bornant à déclarer qu'il n'y avait pas lieu à revalorisation du salaire pris en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice et l'indemnité de licenciement dues à Monsieur X... à la suite de son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le salaire de référence servant de base à ces indemnités n'aurait pas dû, dès lors, tenir compte des augmentations moyennes dont la rémunération de base du salarié aurait dû faire l'objet pendant la période de suspension de son contrat de travail pour maladie professionnelle, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-16, ensemble l'article L. 1226-14 du Code du travail ;

ALORS DE SIXIEME PART QU'à tout le moins, en statuant de la sorte, sans donner aucun motif à son refus de faire droit à la demande de revalorisation du salaire de référence servant de base au calcul des indemnités compensatrice de préavis et de licenciement, la Cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ET ALORS, ENFIN, et en toute hypothèse, QU'aux termes de l'article L. 1226-7, alinéa 4, du Code du travail, la durée des périodes de suspension du contrat de travail au titre de la maladie professionnelle est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise et que, par ailleurs, seul l'examen pratiqué par le médecin du travail dont doit bénéficier le salarié à l'issue des périodes de suspension définies à l'article L. 1226-7, alinéa 1, du même code lors de la reprise du travail, en application de l'article R. 4624-22, met fin à la période de suspension ; qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions que doivent être prises en compte, pour la détermination de l'ancienneté servant de base de calcul de l'indemnité de licenciement du salarié licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement à la suite d'une maladie professionnelle, les périodes de suspension du contrat s'étant écoulées jusqu'à la première visite de reprise, qui sont assimilées à des périodes de travail effectif, peu important la date à laquelle le salarié a fait l'objet d'un classement en invalidité ; que la Cour d'appel a constaté que le caractère professionnel de la maladie de Monsieur X... avait été reconnu à compter du 1er juillet 2002 et que la visite de reprise au terme de laquelle le médecin du travail avait conclu à l'inaptitude du salarié avait eu lieu le 28 avril 2008, le contrat de travail étant demeuré suspendu jusqu'au 16 septembre 2008, date du licenciement de l'intéressé, constatations desquelles il résultait que jusqu'à cette date, ou à tout le moins jusqu'au premier examen effectué par le médecin du travail, le contrat de Monsieur X... se trouvait toujours suspendu en raison de la maladie professionnelle dont avait été victime ce dernier, peu important son classement en invalidité décidé au mois d'avril 2004 par la caisse d'assurance maladie ; qu'en retenant néanmoins que ne devaient être prises en compte comme temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté du salarié que deux années et demi d'arrêt de travail pour maladie professionnelle, la Cour d'appel a violé l'article L. 1226-7, alinéa 1 et alinéa 4, ensemble l'article R. 4624-22 du Code du travail.

#### DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Ce moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés ;

AUX MOTIFS QUE l'article L. 3141-5 du Code du travail considère comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladies professionnelles, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an ; qu'il en résulte qu'au-delà de la durée d'un an ininterrompu d'absence, le salarié ne peut revendiquer l'assimilation de son arrêt de travail pour maladie professionnelle à du temps de travail effectif ; que son contrat de travail ayant été suspendu du 1er juillet 2002 au 9 septembre 2004 en raison de sa maladie professionnelle, soit pendant une durée



ininterrompue supérieure à un an, Patrick X... ne peut bénéficier des dispositions de l'article L. 3141-5 ;

ALORS QU'en vertu de l'article L. 4131-5 du Code du travail, le salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut prétendre, quelle que soit la durée de cette suspension, à ce que sa période d'absence soit, dans la limite de la durée d'un an prévue par le texte susvisé, assimilée à une période de travail effectif pour l'acquisition de ses droits à congés payés ; qu'en affirmant que Monsieur X... ne pouvait bénéficier des dispositions de l'article L. 3141-5 dès lors que son contrat avait été suspendu en raison de sa maladie professionnelle pendant une durée ininterrompue supérieure à un an, la cour d'appel a violé l'article L. 3141-5, ensemble l'article L. 3141-3 du Code du travail.

#### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Ce moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de sa demande en réparation des préjudices subis en raison de la perte de son emploi et d'une perte de retraite ;

AUX MOTIFS QUE Patrick X... explique que son préjudice résulte de son licenciement pour inaptitude, inaptitude qui, elle-même est la conséquence de la faute inexcusable de son employeur ; que cependant, il ne soutient pas l'absence de cause réelle et sérieuse justifiant son licenciement ; qu'il ne sera pas fait, dès lors, application de l'article L. 1235-3 du Code du travail qui règle l'indemnisation du préjudice du salarié résultant de son licenciement ;

ALORS D'UNE PART QUE lorsqu'un salarié a été licencié en raison d'une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle qui a été jugé imputable à une faute inexcusable de l'employeur, il a droit à une indemnité réparant la perte de son emploi due à cette faute de l'employeur, préjudice distinct de celui ayant donné lieu à la réparation spécifique afférente à l'accident du travail et dont l'indemnisation peut être demandée devant la juridiction prud'homale de façon autonome, indépendamment d'une contestation du licenciement ; qu'en déboutant Monsieur X... de sa demande en réparation du préjudice lié à la perte de son poste dont la faute inexcusable du GIE UFP était à l'origine, au motif inopérant que le salarié ne contestait pas l'existence d'une cause réelle et sérieuse justifiant son licenciement, la Cour d'appel a violé l'article 1147 du Code civil et le principe de la réparation intégrale du préjudice ; ET ALORS D'AUTRE PART QU'à l'appui de sa demande en réparation du préjudice lié à la perte de retraite qu'il avait subi, Monsieur X... faisait valoir devant la Cour d'appel qu'ayant été contraint de faire valoir ses droits à la retraite à l'âge de soixante ans puisqu'il se trouvait sous le régime de l'invalidité, il percevait des indemnités moindres que celles qu'il aurait perçues s'il avait pu prendre sa retraite dans des conditions normales ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen des conclusions du salarié, la Cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du Code de procédure civile.

#### **Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Paris , du 5 septembre 2013