

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 31 mars 2016

N° de pourvoi: 14-28249

ECLI:FR:CCASS:2016:SO00712

Non publié au bulletin

Cassation partielle

M. Chollet (conseiller doyen faisant fonction de président), président

Me Haas, 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, que M. X... a été engagé par la société Système U Sud (la société), le 2 avril 2001, en qualité d'employé de magasinage ; qu'à la suite d'un arrêt de travail en 2008 et d'une visite de reprise concluant à son inaptitude temporaire à ce poste avec maintien à un emploi de cariste, il a été affecté à un tel poste ; qu'à l'issue des examens médicaux des 4 et 18 mars 2010, son inaptitude au poste de préparateur de commande a été confirmée ; qu'un avenant a été signé le 1er avril 2010 pour une affectation temporaire à un poste d'employé d'entretien du 12 avril au 27 août 2010 ; que l'employeur a, le 9 février 2011, licencié le salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

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

Attendu que la cour d'appel ayant motivé sa décision par des motifs précis et intelligibles, le moyen ne saurait être accueilli ;

Sur le moyen unique, pris en ses trois premières branches tendant à la nullité du licenciement :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en annulation du licenciement et en paiement de sommes en conséquence de cette nullité, alors, selon le moyen :

1°/ que le licenciement prononcé en raison de l'état de santé d'un salarié est nul, que le licenciement pour inaptitude ne peut intervenir qu'à raison de l'inaptitude du salarié à l'emploi qu'il occupait précédemment et de l'impossibilité de le reclasser sur un autre poste, qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué qu'il avait été affecté à compter du 12 avril 2010 à un poste d'agent d'entretien en suite d'avis médicaux des 4 et 18 mars 2010 confirmant son inaptitude au poste de préparateur de commande, affectation initialement convenue entre les parties pour une durée déterminée courant jusqu'au 27 août 2010 puis unilatéralement maintenue et renouvelée par l'employeur jusqu'au 31 décembre 2010, qu'en jugeant fondé son licenciement en raison de son inaptitude au poste d'employé de magasinage quand il occupait désormais les fonctions d'agent d'entretien que lui avait confiées et maintenues son employeur, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2 du code du travail ;

2°/ que le licenciement prononcé en raison de l'état de santé d'un salarié est nul, que le licenciement pour inaptitude ne peut intervenir qu'à raison de l'inaptitude du salarié à l'emploi qu'il occupait précédemment et de l'impossibilité de le reclasser sur un autre poste, qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué qu'il avait été affecté à un poste de cariste en suite d'un premier avis d'inaptitude au poste d'employé de magasinage, avis en date du 13 novembre 2008 précisant la nécessité de revoir le salarié dans trois mois, et qu'il avait été maintenu à ce poste jusqu'au 12 avril 2010, date à laquelle les parties avaient convenu d'une affectation temporaire au poste d'agent d'entretien, qu'en jugeant fondé son licenciement en raison de son inaptitude au poste d'employé de magasinage quand il occupait les fonctions de cariste avant son affectation au poste d'agent d'entretien dont la cour a dit qu'elle était temporaire, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2 du code du travail ;

3°/ que le licenciement prononcé en raison de l'état de santé d'un salarié est nul, que le licenciement pour inaptitude ne peut intervenir qu'à raison de l'inaptitude du salarié à l'emploi qu'il occupait précédemment et de l'impossibilité de le reclasser sur un autre poste, qu'à l'issue des périodes de suspension consécutives à une maladie ou à un accident, l'employeur est tenu de rechercher les possibilités de reclasser le salarié, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail, au sein de l'entreprise et le cas échéant du groupe auquel elle appartient, qu'en jugeant que l'employeur avait satisfait à cette obligation en recherchant des solutions de reclassement au sein de son groupe, la cour d'appel qui n'a pas recherché si l'employeur avait également examiné les possibilités de reclassement au sein de sa propre société, a violé l'article L. 1226-2 du code du travail ;

Mais attendu que la validité d'un licenciement pour inaptitude doit être appréciée, à la date de la rupture, au regard des avis alors émis par le médecin du travail ou les autorités saisies d'un recours éventuel à l'encontre de ces avis ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le licenciement avait été prononcé, le 9

février 2011, non pas en raison de l'état de santé du salarié, mais pour impossibilité de reclassement à la suite d'une inaptitude correspondant au poste examiné par le médecin du travail et que le recours contre l'avis d'inaptitude n'avait pas encore été examiné lors de cette rupture, a exactement retenu que celle-ci n'était pas entachée de nullité ;

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

Mais sur le moyen unique, pris en sa sixième branche :

Vu les articles L. 1226-2 et L. 4624-1 du code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouter le salarié de toutes ses demandes, l'arrêt retient que celui-ci indique que son avis d'inaptitude a été invalidé par l'inspection du travail à la suite de son recours, que l'avis d'inaptitude du 18 mars 2010 ne pouvait pas valablement fonder son licenciement, que si l'avis de l'inspection du travail était intervenu avant son licenciement, son employeur aurait dû le réintégrer, que comme justement indiqué par le salarié la décision de l'inspecteur en date du 31 mars 2011 a été rendue postérieurement à la date du licenciement, de telle sorte que l'employeur n'est pas lié par cette décision ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le licenciement devient privé de cause lorsque l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L. 4624-1 du code du travail, décide de ne pas reconnaître l'inaptitude, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute M. X... de ses demandes relatives à la nullité du licenciement et aux conséquences de cette nullité, l'arrêt rendu le 8 janvier 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; remet, en conséquence, sur les autres 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 Nîmes ;

Condamne la société Système U Sud aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Système U Sud à payer à la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray la somme de 3 000 euros ;

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 trente et un mars deux mille seize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. X....

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. Etienne X... de ses demandes tendant à voir dire son licenciement nul et à voir condamner la société Système U à lui verser des dommages-intérêts à ce titre ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés y afférents, et de l'AVOIR en outre condamné au paiement de la somme de 1.000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE M. X... a été embauché en contrat de travail à durée indéterminée le 2/04/01 par la SA Système U Sud à plein temps en qualité d'employé de magasinage et affecté à l'entrepôt VI de Vendargues;; qu'à la suite d'arrêt de travail durant l'année 2008 la visite médicale de reprise du 13/11/08 a conclu à son inaptitude temporaire à ce poste avec maintien à un emploi des cariste ; à revoir dans trois mois ; qu'à la suite de cet avis M. X... a été affecté sur un poste de cariste et ce jusqu'au 12/04/10 ; qu'à la suite de la visite médicale en date du 4/03/10 suivie d'une seconde en date du 18/03/10 l'inaptitude de M. X... a été confirmée au poste de préparateur de commande et le compte-rendu indiqué qu'il devait être pris en considération les recommandations suivantes : pas de port de charges répétées, port de charges quotidien mais occasionnel ; qu'à la suite de cet avis l'employeur a convoqué M. X... en vue de son reclassement, entretien en date du 1/04/10 ; qu'à la suite de cet entretien un avenant au contrat de travail a été signé entre les parties pour une affectation, temporaire à un poste d'agent d'entretien du 12/04 au 27/08/10, affectation confirmée par courrier en date du 9/04/10 ; que ce courrier précisait qu'à l'issue le cours de la procédure d'inaptitude sera repris ; par courrier en date du 30/08/11 l'employeur a prolongé l'affectation temporaire jusqu'au 11/09/10 ; que cette affectation temporaire est à nouveau prorogée les 12/09 et 28/10/10 jusqu'au 31/12/10 ; que le 10/01/11 l'employeur indique qu'il est dans l'impossibilité de lui proposer une nouvelle solution de reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail et le dispense de présence dans l'entreprise jusqu'au terme de la procédure ; par courrier en date du 13/01/11 le salarié a fait acte de candidature pour un poste de cariste ; le 17/01/11 l'employeur a adressé à M. X... deux courriers : - le premier intitulé "fin de recherche de solutions de reclassements" qui détaillait les recherches, les entretiens précédents et concluait qu'il n'était pas en mesure de proposer ce jour au salarié une solution de reclassement définitive sur l'ensemble de ses sites et conformément à l'avis médical ; - l'autre convoquant le salarié à un entretien préalable fixé au 28/01/11 dont les termes sont identiques au premier courrier ; que par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 9/02/11 l'employeur a notifié son licenciement au salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; que M. X... indique que son avis d'inaptitude a été invalidé par l'inspection du travail à la suite de son recours ; qu'il ajoute que l'avis d'inaptitude du 18/03/10 ne pouvait pas valablement fonder son licenciement ; que si l'avis de l'inspection du travail était intervenu avant son licenciement, son employeur aurait dû le réintégrer ; que la cour dira que comme justement indiqué par M. X..., l'avis de l'inspection du date du 31/03/11 a été rendu postérieurement à la date de décision du licenciement, en date du 9/02/11, de telle sorte que l'employeur n'est pas lié par cette décision ; la cour dira donc

qu'elle ne peut retenir cet argument de M. X... pour faire annuler sa procédure de licenciement ; que M. X... fait ensuite soutenir que le code du travail prévoit que lorsqu'à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou à un accident du travail 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 l'emploi occupé avant l'avis du 18/03/10 était celui de cariste et non pas celui de préparateur de commande ; qu'au moment de la procédure de licenciement il occupait un emploi d'agent d'entretien ; qu'enfin un avis d'aptitude a été rendu le 29/06/10 pour l'emploi de cariste et pour tout poste ne comportant pas le port de charges intensif ; que la cour constate cependant, tel que cela résulte des pièces produites par les parties à l'audience, que dans le cadre de la lettre de licenciement la SA Système U Sud précise : "durant toute la période de recherche de solutions de reclassement vous avez occupé le poste de cariste sur le site V1 ; afin de faire le point sur votre situation professionnelle vous avez rencontré Mme Y... le 1/04/10 ; il ressort de cet entretien que vous n'aviez pas réfléchi à une nouvelle réorientation professionnelle ... par ailleurs dans le cadre de nos recherches nous avons pu identifier une solution de reclassement temporaire conforme aux préconisations du médecin du travail sur le poste d'agent d'entretien ... nous sommes au regret de constater qu'à aucun moment vous n'avez envisagé de vous former sur un autre poste et ce en dépit de l'accompagnement proposé par le service de formation... nous vous avons expliqué que créer des postes de cariste sur le site V1 pourrait engendrer à court terme un sureffectif dans ce métier, ce qui n'est pas envisageable à ce jour ; vous nous avez demandé à être maintenu sur le poste d'employé d'entretien ; nous vous avons répondu que nous ne disposions pas de besoin pérenne sur ce type de poste, raison pour laquelle nous avons mis fin à cette affectation temporaire." ; que la cour constate donc que la SA Système U Sud a mis en place une mesure de reclassement temporaire et que c'est dans ce cadre que l'avenant a été signé entre les parties, cet avenant précisant bien qu'il s'agissait d'une part d'un reclassement temporaire et que d'autre part M. X... était amené à remplacer un autre salarié sur le poste de celui-ci momentanément inoccupé ; que donc et contrairement à ce que soutenu par M. X... l'employeur n'avait pas à prendre en considération l'aptitude ou l'inaptitude de M. X... sur le poste d'agent d'entretien au moment de la décision de licenciement ni celle de cariste mais uniquement celle de préposé à la préparation des commandes et de rechercher au regard des préconisations du médecin du travail s'il pouvait effectuer et proposer une solution de reclassement pérenne à M. X... ; que la cour constate aussi que M. X... ne démontre nullement que le salarié remplacé momentanément par lui, n'avait pas repris son travail à compter de la fin de la période de remplacement ; que la cour constate encore et contrairement à ce que soutenu par M. X... que la SA Système U Sud démontre avoir recherché au sein de son groupe des solutions de remplacement, étant précisé que la SA Système U Sud n'est pas équivalente à la société Système U et ne comprend pas les 6400 magasins et les 60.000 salariés mais uniquement 1122 salariés ; que la cour constate au surplus que M. X... a refusé d'adhérer à toute proposition de réorientation de sa carrière comme il lui en a été fait l'offre à plusieurs reprises par son employeur et cela à la suite de l'avis d'inaptitude ; qu'en conséquence la cour, réformant la décision entreprise en toutes ses dispositions, dit le licenciement de M. X... fondé sur une cause réelle et sérieuse et le déboute en toutes ses demandes ; que M. X... sera condamné à payer une somme de 1.000 euros sur la base des dispositions de l'article 700 du CPC à la SA Système U Sud et aux entiers dépens de toute la procédure.

ALORS QUE le licenciement prononcé en raison de l'état de santé d'un salarié est nul ; que le licenciement pour inaptitude ne peut intervenir qu'à raison de l'inaptitude du salarié à l'emploi qu'il occupait précédemment et de l'impossibilité de le reclasser sur un autre

poste ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que M. Etienne X... avait été affecté à compter du 12 avril 2010 à un poste d'agent d'entretien en suite d'avis médicaux des 4 et 18 mars 2010 confirmant son inaptitude au poste de préparateur de commande, affectation initialement convenue entre les parties pour une durée déterminée courant jusqu'au 27 août 2010 puis unilatéralement maintenue et renouvelée par l'employeur jusqu'au 31 décembre 2010 ; qu'en jugeant fondé le licenciement de M. Etienne X... en raison de son inaptitude au poste d'employé de magasinage quand il occupait désormais les fonctions d'agent d'entretien que lui avait confiées et maintenues son employeur, la cour d'appel a violé l'article L.1226-2 du Code du travail.

ALORS en tout cas QUE le licenciement prononcé en raison de l'état de santé d'un salarié est nul ; que le licenciement pour inaptitude ne peut intervenir qu'à raison de l'inaptitude du salarié à l'emploi qu'il occupait précédemment et de l'impossibilité de le reclasser sur un autre poste ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que M. Etienne X... avait été affecté à un poste de cariste en suite d'un premier avis d'inaptitude au poste d'employé de magasinage, avis en date du 13 novembre 2008 précisant la nécessité de revoir le salarié dans trois mois, et qu'il avait été maintenu à ce poste jusqu'au 12 avril 2010, date à laquelle les parties avaient convenu d'une affectation temporaire au poste d'agent d'entretien ; qu'en jugeant fondé le licenciement de M. Etienne X... en raison de son inaptitude au poste d'employé de magasinage quand il occupait les fonctions de cariste avant son affectation au poste d'agent d'entretien dont la cour a dit qu'elle était temporaire, la cour d'appel a violé l'article L.1226-2 du Code du travail.

ET ALORS QUE le licenciement prononcé en raison de l'état de santé d'un salarié est nul ; que le licenciement pour inaptitude ne peut intervenir qu'à raison de l'inaptitude du salarié à l'emploi qu'il occupait précédemment et de l'impossibilité de le reclasser sur un autre poste ; qu'à l'issue des périodes de suspension consécutives à une maladie ou à un accident, l'employeur est tenu de rechercher les possibilités de reclasser le salarié, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail, au sein de l'entreprise et le cas échéant du groupe auquel elle appartient ; qu'en jugeant que l'employeur avait satisfait à cette obligation en recherchant des solutions de reclassement au sein de son groupe, la Cour d'appel qui n'a pas recherché si l'employeur avait également examiné les possibilités de reclassement au sein de sa propre société, a violé l'article L.1226-2 du Code du travail.

ET ALORS QUE tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; qu'en retenant que la société Système U Sud démontre avoir recherché au sein de son groupe des solutions de remplacement et que M. Etienne X... avait refusé d'adhérer à toute proposition de réorientation de sa carrière sans préciser ce sur quoi reposaient ces affirmations qui ne résultaient d'aucune pièce produite aux débats ni même d'aucune allégation des parties, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

QUE de surcroît, en retenant tout à la fois que la SA Système U Sud démontre avoir recherché au sein de son groupe des solutions de remplacement et que la SA Système U Sud n'est pas équivalente à la société Système U et ne comprend pas les 6400 magasins et les 60.000 salariés mais uniquement 1122 salariés, la cour d'appel a statué par des motifs inintelligibles en violation de l'article 455 du code de procédure civile.

ET ALORS en toute hypothèse QUE lorsque l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L.4624-1 du code du travail, décide de ne pas reconnaître l'inaptitude, le licenciement prononcé à raison de cette inaptitude est privé de cause ; qu'en jugeant fondé sur une cause réelle et sérieuse le licenciement de M. Etienne X... après avoir constaté qu'il avait été prononcé à raison de son inaptitude et que l'inspecteur du travail n'avait pas reconnu cette inaptitude, la cour d'appel a violé l'article L.4624-1 du code du travail.

Décision attaquée : Cour d'appel de Montpellier , du 8 janvier 2014