

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 9 décembre 2015

N° de pourvoi: 14-20377

ECLI:FR:CCASS:2015:SO02133

Non publié au bulletin

Cassation partielle

M. Chauvet (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

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 :

Donne acte à M. X... de la reprise d'instance à l'encontre de la société Archibald en qualité de liquidateur de M. Y... ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... engagé par M. Y... exerçant sous le nom commercial Transports des Sablons, en qualité de conducteur pour effectuer des livraisons à domicile pour le compte du magasin Carrefour Market, a été licencié le 20 mai 2011 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour contester cette mesure et obtenir paiement de diverses sommes au titre de la rupture ainsi que des dommages-intérêts en raison du préjudice subi du fait des manquements de l'employeur à son obligation de sécurité et de formation professionnelle ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen, ci-après annexé, qui n'est pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le deuxième moyen ;

Vu les articles L. 4121-1, R 4624-10 et R. 4624-16 dans sa rédaction alors applicable, du code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour absence de visite médicale d'embauche et de visites médicales périodiques, l'arrêt retient que l'employeur établit par des factures acquittées du règlement de ses cotisations au centre médico-social 77 (CMS 77), par des courriers recommandés de ses demandes de rendez-vous de visite médicale depuis 2007 pour ses salariés et par une lettre du 22 février du centre inter-entreprises et artisanal de santé au travail du 22 février 2001 faisant état de la fusion de cet organisme et du CMS 77, des difficultés rencontrées par ces services de santé pour répondre à ses demandes, de sorte que le défaut de respect des dispositions de l'article R 4624-16 ne lui est pas imputable ; que le salarié ne justifie par ailleurs ni avoir sollicité, comme le lui permet l'article R. 4624-17 du code du travail, le bénéfice d'un examen par le médecin du travail ni d'un préjudice résultant du défaut d'examens périodiques ; qu'enfin, il ne caractérise aucunement un manquement de son employeur à l'obligation de sécurité telle qu'édictée à l'article L. 4121-1 du Code du travail ;

Attendu cependant que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que les manquements de l'employeur quant à la visite d'embauche et la surveillance médicale périodique auprès de la médecine du travail cause nécessairement un préjudice au salarié, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le troisième moyen :

Vu l'article L. 6321-1 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié au titre de l'obligation de l'employeur de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi, l'arrêt retient qu'il ne justifie pas avoir sollicité de son employeur depuis 2006, une formation ni d'une évolution de son emploi rendant nécessaire une adaptation à son poste de travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi relève de l'initiative de l'employeur, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute le salarié de ses demandes de dommages et intérêts pour absence de visite médicale d'embauche et de visites médicales périodiques et pour manquement à l'obligation de formation, l'arrêt rendu le 6 mai 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce

point, 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 la société Archibald, ès qualités de liquidateur judiciaire de M. Y... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Archibald, ès qualités de liquidateur judiciaire de M. Y... à payer à M. X... 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 neuf décembre 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

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé le jugement entrepris en ce qu'il avait débouté Monsieur Jean-Claude X... de sa demande en paiement de sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés, d'indemnité légale de licenciement, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Aux motifs propres que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis et, l'employeur qui l'invoque pour licencier, doit en apporter la preuve ; que l'interpellation de Monsieur X..., le 30 avril 2011, sur le parking du magasin Carrefour Market où le salarié était affecté à temps complet pour les livraisons, en possession de marchandises ne correspondant pas à la commande à livrer et provenant d'un caddie rempli d'alcool découvert cinq jours auparavant dissimulé dans son frigo de livraison par les deux agents de sécurité Monsieur Z... et Monsieur A... n'est pas contestée ; que les faits reprochés à Monsieur X..., attestés par les deux agents de sécurité et sur lesquels, le salarié ne fournit aucune explication, constituent une atteinte à la probité rendant impossible le maintien dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis ; qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement déferé qui a débouté Monsieur X... de toutes ses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Et aux motifs, non contraires, réputés adoptés, que Monsieur X... effectue des livraisons à domicile pour le compte du magasin CARREFOUR MARKET, il a la charge de récupérer

des caddies dans une pièce froide réservée au dépôt des courses devant être livrées ; que le contrat se déroule normalement jusqu'au 30 avril 2011 date où Monsieur X... est interpellé par les vigiles du magasin au moment où il est censé charger les marchandises d'un caddie client ; qu'à ce contrôle, il s'avère que Monsieur X... a déjà mis dans le véhicule de la marchandise qui ne faisait pas partie de la commande du caddie client, invité à s'expliquer sur la présence de ces excédents de marchandises il n'a pu donner d'explication ; que les autorités de police sont appelées et ont invité Monsieur X... pour être interrogés sur ces faits ; que CARREFOUR MARKET demande à la société TRANSPORTS DES SABLONS de changer d'employer sur leur site ; que le 2 mai 2011 par lettre AR, Monsieur X... est convoqué le 16 mai 2011 à un entretien préalable en vue de son licenciement, concomitamment il lui est notifié une mise à pied conservatoire pendant le déroulement de la procédure ; que le 20 mai 2011 par lettre AR, la société TRANSPORTS DES SABLONS notifie à Monsieur X... son licenciement pour faute grave aux motifs suivants : « Non signalement à la sécurité du magasin, ni à la direction, à son employeur, d'un caddie d'alcool dans le local pendant 6 jours qui ne devait en aucun cas se trouver là » ; « Non vérification du nombre d'articles de la commande à livrer avec le ticket de caisse et donc vous avez sorti un chariot avec un excédent de marchandises » ; que la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; que si la charge de la preuve du caractère réel et sérieux des motifs de licenciement ne pèse pas sur l'employeur, il incombe à celui-ci d'alléguer des faits précis sur lesquels il fonde le licenciement ; qu'en droit l'article L.1235-1 du Code du travail stipule : En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa convocation au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié ; que les pièces versées aux débats démontrent que les vigiles du magasin CARREFOUR MARKET avaient pu avoir des doutes quant à l'honnêteté de Monsieur X..., pendant que celui-ci commettait des actes de vol de marchandises, depuis plusieurs mois ils redoublaient de vigilance dans leurs contrôles ; que le 30 avril 2011, Monsieur X... est interpellé avec dans son véhicule de la marchandise ne faisant pas partie d'une commande du caddie client ; que le Conseil s'étonne que Monsieur X... n'ait pu donner d'explications, et qu'il ne se soit jamais défendu, ni n'ait contesté les actes graves qui lui sont reprochés, aussi bien devant la direction du magasin que lors de l'entretien préalable où il était assisté d'un conseiller ; que le Conseil considère que les griefs invoqués dans la lettre de licenciement sont justifiés, motivés et précis, et que les faits reprochés à Monsieur X... au préjudice de CARREFOUR MARKET client de la société TRANSPORTS DES SABLONS caractérise, même si les marchandises soustraites sont de faible valeur, une faute grave de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail; qu'en conséquence, le Conseil reconnaît le licenciement pour faute grave de Monsieur X... ;

Alors, de première part, qu'il résulte de l'article L.1232-6 du Code du travail que la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; qu'ayant constaté par motifs réputés adoptés que le licenciement pour faute grave de Monsieur X... était motivé par le « non signalement à la sécurité du magasin, ni à la direction, à son employeur, d'un caddie d'alcool dans le local pendant 6 jours qui ne devait en aucun cas se trouver là » et la « non vérification du nombre d'articles de la commande à livrer avec le ticket de caisse et donc vous avez sorti un chariot avec un excédent de marchandises », la Cour d'appel a décidé que les faits reprochés à Monsieur X..., attestés par les deux agents de sécurité et sur lesquels le salarié ne fournissait aucune explication, constituaient une atteinte à la probité rendant impossible le maintien dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis ; qu'en se prononçant en ce sens, sans expliquer en quoi les griefs reprochés à Monsieur X...

dans la lettre de licenciement, exclusivement tirés du non signalement à la sécurité du magasin d'un caddie d'alcool dans le local pendant six jours et de la non vérification du nombre d'articles de la commande à livrer, constituaient une atteinte à la probité rendant impossible le maintien dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis, la Cour d'appel qui s'est prononcée par voie de simple affirmation a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1232-6 et L.1234-1 du Code du travail ;

Alors, de deuxième part, que la Cour d'appel qui a décidé que les faits reprochés à Monsieur X... constituaient une atteinte à la probité rendant impossible le maintien dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis, sans rechercher si les griefs reprochés à Monsieur X... dans la lettre de licenciement, exclusivement tirés du non signalement à la sécurité du magasin d'un caddie d'alcool dans le local pendant six jours et de la non vérification du nombre d'articles de la commande à livrer, constituaient des manquements aux obligations professionnelles du salarié, engagé en qualité de chauffeur, chargé de récupérer des caddies dans une pièce froide réservée au dépôt des courses devant être livrées, suffisamment graves pour rendre impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1232-6 et L.1234-1 du Code du travail ;

Alors, de troisième part, en tout état de cause, qu'il ressortait des attestations des deux agents de sécurité du magasin CARREFOUR MARKET produites par l'employeur que ces derniers, s'étant persuadés que Monsieur X... dérobaient des produits au sein du magasin, avaient exercé une surveillance étroite à son encontre pendant plusieurs années, sans avoir constaté la moindre faute du salarié ; que toutefois le 25 avril 2011, les deux agents de sécurité avaient informé plusieurs responsables et collègues du magasin de la présence d'un « caddie rempli d'alcool » au sein du local destiné aux livraisons ; qu'il avait été décidé d'un commun accord de laisser en place le caddie suspect et de surveiller les agissements de Monsieur X... ; que finalement, le 30 avril suivant, Monsieur X... avait été interpellé sur le parking du magasin avec de la marchandise provenant de ce caddie, provoquant sa mise à pied à titre conservatoire et son licenciement pour faute grave ; qu'il résultait de ces attestations qu'un stratagème déloyal avait été mis en place afin de surveiller le salarié à son insu ; que partant, en se fondant, pour décider que le licenciement pour faute grave du salarié était justifié, sur l'interpellation de Monsieur X..., le 30 avril 2011, sur le parking du magasin CARREFOUR MARKET, « en possession de marchandises ne correspondant pas à la commande à livrer et provenant d'un caddie rempli d'alcool découvert cinq jours auparavant dissimulé dans son frigo de livraison par les deux agents de sécurité », alors que cette interpellation résultait de la mise en place d'un dispositif clandestin et à ce titre, déloyal, la Cour d'appel a violé l'article 9 du Code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur Jean-Claude X... de sa demande en paiement de la somme de 1.500 euros au titre de la violation par son employeur de l'obligation de sécurité de résultat,

Aux motifs que Monsieur Y... établit par des factures acquittées du règlement de ses cotisations au centre Médico-Social 77, par des courriers recommandés de ses demandes de rendez-vous de visite médicale depuis 2007 pour ses salariés et par une lettre du 22 février du CIAMT du 22 février 2001 faisant état de la fusion de cet organisme et du CMS 77, des difficultés rencontrées par ces services de santé pour répondre à ses demandes et ainsi, que le défaut de respect des dispositions de l'article R 4624-16 ne lui est pas imputable ; que Monsieur X... ne justifie par ailleurs ni avoir sollicité, comme le lui permet l'article R.4624-17 du Code du travail, le bénéfice d'un examen par le médecin du travail ni d'un préjudice résultant du défaut d'examens périodiques ; que enfin, il ne caractérise aucunement un manquement de son employeur à l'obligation de sécurité telle qu'édictée à l'article L.4121-1 du Code du travail ;

Alors, d'une part, que Monsieur X... démontrait n'avoir bénéficié que d'une seule visite médicale depuis son embauche, trois ans avant son licenciement, en violation des dispositions de l'article R.4624-16 du Code du travail, aux termes desquelles le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques au moins tous les vingt-quatre mois ; que ces examens médicaux ont pour finalité de s'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail occupé et de l'informer sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail et du suivi médical nécessaire, de sorte que le non respect de ces dispositions constitue une violation de l'obligation de sécurité de résultat incombant à l'employeur, qui ne peut s'exonérer de sa responsabilité qu'en établissant la force majeure; que partant, en déboutant Monsieur X... de sa demande, après avoir décidé que l'employeur établissait des difficultés rencontrées par les services de santé pour répondre à ses demandes de rendez-vous de visite médicale depuis 2007 pour ses salariés, de sorte que le défaut de respect des dispositions de l'article R.4624-16 du Code du travail ne lui était pas imputable, sans pour autant avoir constaté que la force majeure était établie, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article R.4624-16 du Code du travail, ensemble l'article L.4121-1 du Code du travail ;

Alors, d'autre part, qu'en ajoutant, pour débouter le salarié de sa demande, que Monsieur X... ne justifie pas avoir sollicité, comme le lui permet l'article R.4624-17 du Code du travail, le bénéfice d'un examen par le médecin du travail, alors que ce texte dispose explicitement qu'un tel examen est indépendant des examens périodiques, la Cour d'appel a violé les articles R.4624-16 et R.4624-17 du Code du travail ;

Alors, enfin, qu'en énonçant, pour débouter le salarié de sa demande, qu'il n'était démontré aucun manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, et que le salarié ne justifiait d'aucun préjudice, alors que le seul constat selon lequel Monsieur X... n'avait pas bénéficié de la visite médicale prévue aux dispositions de l'article R.4624-16 du Code du travail suffisait à caractériser le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, sans qu'il soit de besoin pour le salarié de démontrer l'existence d'un préjudice, la Cour d'appel a méconnu les dispositions de l'article R.4624-16 du Code du travail, ensemble l'article L.4121-1 et suivants du Code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur Jean-Claude X... de sa demande

en paiement de dommages et intérêts fondée sur la violation par son employeur de l'obligation de former son personnel,

Aux motifs que Monsieur X... ne justifie pas avoir sollicité de Monsieur Y..., son employeur depuis 2006, une formation ni d'une évolution de son emploi rendant nécessaire une adaptation à son poste de travail ; qu'il convient en conséquence de le débouter de sa demande de dommages et intérêts, nouvelle en cause d'appel, fondée sur l'article L.6321-1 du Code du travail ;

Alors que Monsieur X... soutenait (conclusions d'appel, p. 5) que le non respect de l'article L.6321-1 du Code du travail qui impose à l'employeur de former son personnel causait un préjudice que l'employeur devait nécessairement réparer ; qu'en rejetant la demande du salarié, aux motifs qu'il ne justifiait pas d'avoir sollicité une formation auprès de son employeur ni d'avoir bénéficié d'une évolution d'emploi rendant nécessaire une adaptation à son poste, sans répondre aux conclusions du salarié qui soutenait que le préjudice résultait de la seule carence de l'employeur, la Cour d'appel a privé sa décision de motifs en violation de l'article 455 du Code de procédure civile.

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 6 mai 2014