

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

27 janvier 2016
n° 14-12.710

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Cassation partielle 27 janvier 2016 N° 14-12.710

République française

Au nom du peuple français

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., épouse Y..., a été engagée le 16 mai 1977 en qualité de secrétaire médicale par l'association Cedest ; que la salariée s'est vu reconnaître en juin 2009 le caractère professionnel de la maladie déclarée le 12 mars 2008 et en octobre 2010 la qualité de travailleur handicapé ; que déclarée inapte à son poste à l'issue de deux examens médicaux des 14 et 29 juin 2011, elle a été licenciée le 28 octobre 2011 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement de sommes en conséquence de l'origine professionnelle de l'inaptitude de la salariée, alors, selon le moyen :

1°/ que les règles légales protectrices des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne sont applicables que lorsque l'inaptitude physique du salarié motivant son licenciement résulte de cet accident ou de cette maladie ; qu'il revient aux juges de rechercher le lien entre l'inaptitude et la maladie, sans pouvoir à cet égard s'en remettre au jugement porté par la caisse d'assurance maladie ou le médecin du travail ; que pour dire que l'inaptitude de la salariée avait une origine professionnelle, la cour d'appel a retenu que la visite de reprise s'était effectuée dans le cadre des maladies professionnelles et que la caisse primaire d'assurance maladie avait considéré, le 13 juillet 2011, qu'il existait un lien entre l'inaptitude de la salariée et la maladie professionnelle de mars de 2008 pour donner un avis favorable à la demande d'indemnité temporaire d'inaptitude ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé de lien entre l'inaptitude de la salariée et l'affection dont elle souffrait, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-10 et L. 1226-14 du code du travail ;

2°/ qu'en se fondant aussi, pour dire que l'inaptitude de la salariée aurait été d'origine professionnelle, qu'il résultait des pièces médicales produites aux débats que la salariée éprouvait des difficultés à prendre les dossiers et le téléphone ainsi qu'à taper à l'ordinateur et à écrire, la cour d'appel n'a pas caractérisé de lien entre ces difficultés et une éventuelle origine professionnelle ; qu'en statuant ainsi, elle a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-10 et L. 1226-14 du code du travail ;

3°/ que la circonstance que l'employeur ait appliqué la procédure d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ne préjuge en rien du caractère professionnel de cette affection ; qu'en se fondant sur cette circonstance pour conclure au caractère professionnel de l'affection de la salariée, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-10 et L. 1226-14 du code du travail ;

4°/ que l'aveu exige de la part de son auteur une manifestation non équivoque de sa volonté de reconnaître pour vrai un fait de nature à produire contre lui des conséquences juridiques ; qu'en opposant à l'employeur l'application de la procédure spécifique à l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, dont il ne résultait pourtant aucun aveu susceptible de lui être opposé, la cour d'appel a violé les articles 1354 à 1356 du code civil ;

Mais attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, qui a relevé que l'arrêt de travail de la salariée à compter du 11 mai 2011 était en lien avec sa maladie professionnelle et que son dossier médical démontrait que les mouvements induits par le travail avaient entraîné une aggravation de cette maladie et ce jusqu'à la déclaration d'inaptitude, a légalement justifié sa décision ;

Sur le deuxième moyen :

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

Sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée des sommes à titre d'indemnité de préavis et d'indemnité complémentaire de licenciement, alors, selon le moyen :

1°/ que les indemnités instituées par l'article L. 1226-14 du code du travail ne sont dues qu'au salarié dont l'inaptitude est d'origine professionnelle ; que la cassation du chef de dispositif ayant considéré que l'inaptitude de Mme Y... avait une telle origine, qui interviendra sur le fondement du premier moyen de cassation, entraînera celle du chef de dispositif attaqué par le présent moyen, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

2°/ que les indemnités instituées par l'article L. 1226-14 du code du travail ne sont pas dues lorsque le refus du poste de reclassement proposé est abusif ; que la seule circonstance que le salarié ne bénéficie plus de trois jours de réduction du temps de travail ne saurait, à lui seul, justifier le refus d'un poste conforme aux prescriptions du médecin du travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté qu'il avait été proposé à la salariée un « poste consistant à répondre au téléphone et à assurer l'accueil en orientant les personnes convoquées aux visites médicales, en binôme avec l'hôtesse d'accueil, le poste devant être pourvu d'un logiciel de saisie des messages par reconnaissance vocale afin d'éviter la saisie informatique sur clavier et la prise de note, une formation sur l'utilisation de l'outil étant également prévue » ; qu'en retenant que la perte de trois jours de réduction du temps de travail, qui modifiait le contrat, était à lui seul suffisant pour justifier du refus d'un tel poste, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-14 du code du travail ;

2°/ que les indemnités instituées par l'article L. 1226-14 du code du travail ne sont pas dues lorsque le refus du poste de reclassement proposé est abusif ; que la seule circonstance que le salarié ne bénéficie plus de trois jours de réduction du temps de travail ne saurait, à lui seul, justifier le refus d'un poste conforme aux prescriptions du médecin du travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté qu'il avait été proposé à la salariée un « poste consistant à répondre au téléphone et à assurer l'accueil en orientant les personnes convoquées aux visites médicales, en binôme avec l'hôtesse d'accueil, le poste devant être pourvu d'un logiciel de saisie des messages par reconnaissance vocale afin d'éviter la saisie informatique sur clavier et la prise de note, une formation sur l'utilisation de l'outil étant également prévue » ; qu'en retenant que la perte de trois jours de réduction du temps de travail, qui modifiait le contrat, était à lui seul suffisant pour justifier du refus d'un tel poste, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-14 du code du travail ;

3°/ que lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, cette proposition prenant en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les aptitudes de l'intéressé à exercer l'une des tâches existantes au sein de 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 ou aménagement du temps de travail ; qu'en considérant que la perte de trois jours de réduction du temps de travail, qui modifiait le contrat, justifiait le refus du poste proposé, sans rechercher si ledit poste, qui respectait les prescriptions du médecin du travail, n'était pas aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-2, L. 1226-10, et L. 1226-14 du code du travail ;

4°/ que la diminution du nombre de jours de réduction du temps de travail, qui n'a pas nécessairement d'incidence sur la durée globale du travail, ne modifie pas à elle seule le contrat ; qu'en considérant que la perte de trois jours de réduction du temps de travail impliquait une telle modification, la cour d'appel a violé les articles L. 1222-1, L. 1226-2, L. 1226-10, et L. 1226-14 du code du travail ;

5°/ qu'une insuffisance de motivation équivaut à un défaut de motivation ; qu'en affirmant que le poste proposé aurait porté la durée du travail de 158, 90 heures mensuelles à 157, 91 heures, sans préciser d'où elle déduisait cette réduction de la durée horaire mensuelle, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

6°/ que pour apprécier si le refus opposé par un salarié à un poste proposé est abusif au sens de l'article L. 1226-14 du code du

travail, les juges du fond doivent exclusivement se fonder sur les motifs qui ont été opposés audit refus, lorsqu'ils ont été formulés ; que le salarié ne saurait invoquer de nouveaux motifs dans le cadre d'un litige prud'homal ; qu'en l'espèce, la salariée n'avait invoqué, aux termes de son courrier du 27 juillet 2011 par lequel elle refusait ledit poste, que des raisons d'ordre médical ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-14 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que le rejet du deuxième moyen rend sans portée la première branche du moyen ;

Attendu, ensuite, qu'ayant retenu que le poste proposé en reclassement par l'employeur emportait modification du contrat de travail de la salariée dès lors qu'il entraînait une diminution de la durée mensuelle du travail et la perte corrélative de jours de RTT, la cour d'appel en a exactement déduit, sans être tenue de procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, que le refus de la salariée n'était pas abusif ;

D'où il suit que le moyen, qui manque en fait en sa quatrième branche et est inopérant en sa sixième branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Mais sur le quatrième moyen, lequel est recevable :

Vu les articles L. 1226-14 et L. 5213-9 du code du travail ;

Attendu qu'il résulte du premier de ces textes que l'employeur est tenu de verser au salarié déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi occupé précédemment et dont le contrat a été rompu, une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-5 dudit code ; que le second, qui a pour but de doubler la durée du délai-congé en faveur des salariés handicapés, n'est pas applicable à l'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 1226-14 ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer à la salariée une somme correspondant à trois mois de préavis, l'arrêt a fait application de l'article L. 5213-9 du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'il convient de condamner l'association Cedest, qui succombe pour l'essentiel, aux dépens ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne l'association Cedest à payer à Mme X... la somme de 6 078 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, l'arrêt rendu le 20 décembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; 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 Douai, autrement composée ;

Condamne l'association Cedest aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de l'association Cedest et la condamne à payer à Mme X... la somme de 2 000 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 vingt-sept janvier deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour l'association Cedest

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que l'inaptitude de la salariée avait une origine professionnelle, d'AVOIR condamné l'exposante à lui verser les sommes de 6078 euros bruts à titre d'indemnité de préavis, de 20573 euros nets à titre d'indemnité de licenciement complémentaire, d'AVOIR condamné l'exposante aux dépens ainsi qu'au titre de l'article 700 du Code de procédure

civile ;

AUX MOTIFS QUE « Les règles protectrices des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'incapacité du salarié a au moins partiellement pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de ce e origine au moment du licenciement. L'application de ce régime n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la CPAM du lien de causalité entre la maladie et l'incapacité. Il est en conséquence indifférent que la CPAM ait refusé de prendre en charge la maladie du 11 mai 2011 au titre de la législation sur les risques professionnels. Il ressort des pièces du dossier que Catherine Y... a été placée en arrêt de travail le 11 mai 2011 pour sa ténosynovite bilatérale et que la visite de reprise s'est effectuée dans le cadre de la maladie professionnelle. Le 13 juillet 2011 la CPAM avait émis un avis favorable à la demande d'indemnité temporaire d'incapacité et confirmé " le lien entre l'incapacité par le médecin du travail et la maladie professionnelle de mars 2008 ". Enfin, le dossier médical de Catherine Y... et le rapport de l'ergonome chargée d'intervenir à compter d'octobre 2010 dans le cadre de l'aménagement du poste de travail montrent que les difficultés rencontrées par la salariée lors de la reprise du travail en novembre 2010 concernaient la préhension des dossiers, la préhension du téléphone, la réalisation des tests ophtalmologiques et audio métriques avec les outils standards nécessitant la manipulation de molettes, la frappe informatique ainsi que l'écriture manuscrite, la ténosynovite bilatérale occasionnant des douleurs importantes. La salariée devait porter des atèles thermo-moulées afin d'éviter les mouvements de supination au niveau des poignets. C'est en conséquence à juste titre que le conseil de prud'hommes a retenu l'origine professionnelle de l'incapacité, étant observé que l'association CEDEST avait connaissance de cette origine puisqu'elle a respecté la procédure de licenciement pour incapacité résultant d'une maladie professionnelle » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Madame Y... Catherine a été embauchée par le CIMOT, devenu CEDEST, en CDI à compter du 16 Mai 1977 en tant que secrétaire médicale ; Attendu qu'elle a été licenciée par lettre du 28 Octobre 2011 pour le motif suivant : « compte tenu de votre refus de reclassement, que nous estimons abusif, et d'aucune possibilité de reclassement, nous sommes au regret de vous notifier, par cette présente, votre licenciement pour incapacité physique au poste de travail déclarée par le Médecin du travail. Votre contrat de travail sera rompu dès la première présentation de cette lettre. » ; Attendu que l'obligation découlant du paiement du complément de salaire prévu à l'article 22 de la convention collective a été pleinement rempli ; Attendu que Madame Y... n'a pas formulé de demande dans ses dernières conclusions à ce sujet ; Attendu que par courrier daté du 4 Juillet 2011, l'employeur reconnaît qu'il s'agit d'une incapacité suite à maladie professionnelle, et qu'il confirme qu'il lui appartient de consulter les délégués du personnel sur un reclassement envisagé (pièce 3) ; Attendu que les délégués du personnel ont été consultés lors de la réunion du 11 Juillet 2011 ; Attendu que la CPAM des Flandres a donné un avis favorable suite à la demande exceptionnelle d'indemnité temporaire d'incapacité et qu'elle a confirmé le lien entre l'incapacité par le médecin du travail et la maladie professionnelle de Mars 2008 (pièce 13) ; Vu les articles L. 433-1 et D. 433-2 à D. 433-8 du Code de la Sécurité Sociale. Vu l'article D. 4624-47 du Code du Travail ; Attendu que la victime dont l'accident du travail ou la maladie professionnelle a été reconnu et qui a été déclarée inapte conformément aux dispositions de l'article R. 4624-31 du Code du Travail a droit à l'indemnité mentionnée au cinquième alinéa de l'article L. 433-1 dénommée " indemnité temporaire d'incapacité " dans les conditions prévues aux articles L. 442-5 et D. 433-3 et suivants ; Attendu que Madame Y... a perçu l'indemnité temporaire d'incapacité (pièce 3 pour la demande et pièce 15 pour le versement) ; Qu'en conséquence, il ne fait aucun doute que son licenciement est consécutif à une incapacité d'origine professionnelle » ;

1. ALORS QUE les règles légales protectrices des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne sont applicables que lorsque l'incapacité physique du salarié motivant son licenciement résulte de cet accident ou de cette maladie ; qu'il revient aux juges de rechercher le lien entre l'incapacité et la maladie, sans pouvoir à cet égard s'en remettre au jugement porté par la caisse d'assurance maladie ou le médecin du travail ; que pour dire que l'incapacité de la salariée avait une origine professionnelle, la Cour d'appel a retenu que la visite de reprise s'était effectuée dans le cadre des maladies professionnelles et que la caisse primaire d'assurance maladie avait considéré, le 13 juillet 2011, qu'il existait un lien entre l'incapacité de la salariée et la maladie professionnelle de mars de 2008 pour donner un avis favorable à la demande d'indemnité temporaire d'incapacité ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel, qui n'a pas caractérisé de lien entre l'incapacité de la salariée et l'affection dont elle souffrait, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-10 et L. 1226-14 du Code du travail ;

2. ALORS QU'en se fondant aussi, pour dire que l'incapacité de la salariée aurait été d'origine professionnelle, qu'il résultait des pièces médicales produites aux débats que la salariée éprouvait des difficultés à prendre les dossiers et le téléphone ainsi qu'à taper à l'ordinateur et à écrire, la Cour d'appel n'a pas caractérisé de lien entre ces difficultés et une éventuelle origine professionnelle ; qu'en statuant ainsi, elle a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-10 et L. 1226-14 du Code du travail ;

3. ALORS QUE la circonstance que l'employeur ait appliqué la procédure d'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ne préjuge en rien du caractère professionnel de cette affection ; qu'en se fondant sur cette circonstance pour conclure au caractère professionnel de l'affection de la salariée, la Cour d'appel a violé les articles L. 1226-10 et L. 1226-14 du Code du travail ;

4. ALORS QUE l'aveu exige de la part de son auteur une manifestation non équivoque de sa volonté de reconnaître pour vrai un fait de nature à produire contre lui des conséquences juridiques ; qu'en opposant à l'employeur l'application de la procédure

spécifique à l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, dont il ne résultait pourtant aucun aveu susceptible de lui être opposé, la Cour d'appel a violé les articles 1354 à 1356 du Code civil.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit le licenciement de Madame Y... sans cause réelle ni sérieuse, d'AVOIR condamné l'exposante à lui verser la somme de 30 000 euros à titre de dommages et intérêts, de l'AVOIR condamnée aux dépens ainsi qu'au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « sur le bien-fondé du licenciement. 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 en prenant en considération les propositions de mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'état de santé physique des travailleurs que le médecin du travail est habilité à faire en application de l'article L4624-1 du code du travail. En cas de refus de prendre en compte lesdites propositions l'employeur doit faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. Il ressort des pièces du dossier qu'en septembre 2010 la reprise du travail par Catherine Y... (dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique) était envisagée par le médecin du travail avec un aménagement de son poste. Ainsi le 1^{er} octobre Mme A..., ergonomiste, a procédé à une étude du poste. Au vu des difficultés rencontrées par Catherine Y... l'ergonomiste a préconisé l'acquisition de classeurs pour dossiers suspendus équipés de poignées permettant une saisie sans mouvement de supination des poignets, d'un escabeau permettant un accès en hauteur de manière sécurisée pour la salle des archives et d'un chariot pour le courrier afin de permettre à la salariée de préparer les dossiers pour les vacances sans port de charge lourde, d'un casque pour éviter la prise en main du téléphone et d'un logiciel pour faire passer les tests de l'audiogramme sans manipulation des molettes.. L'association CEDEST a fait réaliser des devis pour le chariot, l'escabeau, le micro-casque et les classeurs le 26 janvier 2011. Dès le 12 janvier 2011, dans un avis d'aptitude le médecin du travail indiquait que le poste de la salariée devait être adapté selon les recommandations de l'ergonomiste et écrivait à l'employeur que l'adaptation du poste était urgente. Il estimait que la reprise du travail confirmait l'adaptabilité de Catherine Y... à poursuivre son activité professionnelle. Il donnait son accord le 28 janvier sur les préconisations de l'ergonomiste. Le 11 mars l'escabeau recommandé par Mme A... était acheté et le 16 mars une souris à lecture optique. Un visiotest automatisé avait déjà été acquis par l'association CEDEST en 2006. Dans son avis d'aptitude du 23 mars 2011 le médecin du travail écrivait que le poste devait être aménagé sous peine de voir une aggravation de l'état de santé de Catherine Y... Le 10 juin il indiquait que l'inaptitude était à envisager. Ainsi, au cours des quatre mois pendant lesquels Catherine Y... a travaillé à mi-temps et des deux mois environ où elle a repris à temps plein, l'essentiel du matériel qui devait permettre d'aménager son poste conformément aux préconisations du médecin du travail n'a pas été acquis, étant précisé que l'association CEDEST ne justifie pas d'une aide qui aurait été apportée, à la salariée pour sortir les dossiers médicaux des armoires. Il est certes justifié de la présentation, en février 2011, d'un dossier de financement auprès de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) qui, après avoir suspendu l'examen du dossier et procédé à un second examen de celui-ci, a donné son accord en vue d'une subvention le 7 juin 2011. L'association CEDEST justifie également avoir échangé plusieurs courriels avec Mme A... afin de connaître l'état d'avancement du dossier et avoir adressé les pièces sollicitées. Cependant, l'aménagement du poste de travail ne saurait dépendre du seul aboutissement de la demande d'aide effectuée auprès de l'AGEFIPH, étant observé que l'association CEDEST n'a jamais indiqué qu'il existait des motifs s'opposant au respect des propositions du médecin du travail. Les avis de ce dernier et en particulier ceux des 23 mars et 10 juin 2011 établissent clairement que l'inaptitude de Catherine Y... a été déclarée faute d'aménagement de son poste depuis sa reprise du travail fin novembre 2010. Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité a donc entraîné une aggravation de l'état de santé de la salariée qui a participé à son inaptitude définitive à son poste, de sorte que le licenciement motivé par une inaptitude résultant de ce manquement est sans cause réelle et sérieuse. Le salaire moyen retenu par Catherine Y... est de 2 018 euros, elle avait plus de 34 ans d'ancienneté et était âgée de 53 ans au moment du licenciement. Il lui sera alloué une somme de 30 000 euros à titre de dommages et intérêts »,

1. ALORS QU'aucune faute ne saurait être reprochée à l'employeur qui procède, avec toute la diligence requise, aux démarches nécessaires à l'acquisition du matériel préconisé par le médecin du travail ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a constaté qu'après que le médecin du travail a, au mois de janvier 2011, préconisé l'acquisition de classeurs spécifiques, d'un chariot, d'un casque et d'un logiciel, l'association CEDEST avait, dès le 26 janvier 2011, fait réaliser des devis pour le chariot, l'escabeau, le casque, ainsi que les classeurs ; que le 11 mars 2011, elle avait acheté l'escabeau, le 16 mars, une souris à lecture optique, étant précisé qu'un visiotest automatisé avait déjà été acheté en 2006 ; que la Cour d'appel a également constaté qu'un dossier de financement avait été déposé dès le mois de février 2011 auprès de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGPFIPH), l'employeur justifiant avoir adressé plusieurs mails à cette dernière pour connaître l'état d'avancement du dossier de Madame Y... et lui avoir adressé les pièces demandées ; qu'il résultait de ces constatations que l'employeur avait accompli, avec le plus de diligence et de rapidité possible, toutes les démarches requises par l'adaptation du poste de la salariée ; qu'en retenant néanmoins, pour dire le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse que l'employeur aurait dû acheter ce matériel immédiatement et que sa carence à cet égard aurait conduit à l'inaptitude définitive de l'intéressée, la Cour d'appel a violé les articles L. 1226-2, L. 1226-10, L. 1232-1 du Code du travail, ensemble ses articles L. 4121-1 et L. 4624-1 ;

2. ET ALORS QU'en tout état de cause, à supposer même que l'employeur ait manqué à son obligation de sécurité de résultat, la salariée n'aurait pu le cas échéant qu'obtenir des dommages et intérêts à ce titre ; qu'en considérant néanmoins qu'un tel manquement justifiait la condamnation de l'employeur au titre du licenciement sans cause réelle ni sérieuse, la Cour d'appel a violé les articles L. 1226-2, L. 1226-10, L. 1232-1 du Code du travail, ensemble ses articles L. 4121-1 et L. 4624-1.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que l'inaptitude de la salariée avait une origine professionnelle, d'AVOIR condamné l'exposante à lui verser les sommes de 6078 euros bruts à titre d'indemnité de préavis, de 20573 euros nets à titre d'indemnité de licenciement complémentaire, d'AVOIR condamné l'exposante aux dépens ainsi qu'au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Les règles protectrices des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié a au moins partiellement pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de ce e origine au moment du licenciement. L'application de ce régime n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la CPAM du lien de causalité entre la maladie et l'inaptitude. Il est en conséquence indifférent que la CPAM ait refusé de prendre en charge la maladie du 11 mai 2011 au titre de la législation sur les risques professionnels. Il ressort des pièces du dossier que Catherine Y... a été placée en arrêt de travail le 11 mai 2011 pour sa téno-synovite bilatérale et que la visite de reprise s'est effectuée dans le cadre de la maladie professionnelle. Le 13 juillet 2011 la CPAM avait émis un avis favorable à la demande d'indemnité temporaire d'inaptitude et confirmé " le lien entre l'inaptitude par le médecin du travail et la maladie professionnelle de mars 2008 ". Enfin, le dossier médical de Catherine Y... et le rapport de l'ergonome chargée d'intervenir à compter d'octobre 2010 dans le cadre de l'aménagement du poste de travail montrent que les difficultés rencontrées par la salariée lors de la reprise du travail en novembre 2010 concernaient la préhension des dossiers, la préhension du téléphone, la réalisation des tests ophtalmologiques et audio métriques avec les outils standards nécessitant la manipulation de molettes, la frappe informatique ainsi que l'écriture manuscrite, la téno-synovite bilatérale occasionnant des douleurs importantes. La salariée devait porter des atèles thermo-moulées afin d'éviter les mouvements de supination au niveau des poignets. C'est en conséquence à juste titre que le conseil de prud'hommes a retenu l'origine professionnelle de l'inaptitude, étant observé que l'association CEDEST avait connaissance de cette origine puisqu'elle a respecté la procédure de licenciement pour inaptitude résultant d'une maladie professionnelle » ;
(...)

Sur les indemnités de l'article L1226-14 du code du travail :

Le salarié licencié alors que son inaptitude est consécutive à une maladie professionnelle a droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui est égale au double de l'indemnité légale de licenciement. Toutefois ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Est abusif le refus du salarié, sans motif légitime, d'un emploi approprié à ses capacités et comparable à l'emploi précédemment occupé.

Il a été proposé à Catherine Y... un poste consistant à répondre au téléphone et à assurer l'accueil en orientant les personnes convoquées aux visites médicales, en binôme avec l'hôtesse d'accueil, le poste devant être pourvu d'un logiciel de saisie des messages par reconnaissance vocale afin d'éviter la saisie informatique sur clavier et la prise de note. Une formation sur l'utilisation de l'outil étant également prévue.

Catherine Y... invoque une modification de son contrat de travail qui consiste en la modification de ses horaires de travail et en la perte de 3 jours de RTT par an. La modification des horaires de travail constitue une simple modification des conditions de travail. En revanche le passage à 157, 91 heures mensuelles au lieu de 158, 90 heures qui a pour effet de diminuer le nombre de jours de RTT constitue bien une modification du contrat de travail. Or, en cas de modification du contrat de travail, le refus de la salariée ne saurait être jugé abusif. Il y a donc lieu de confirmer le jugement qui a alloué une indemnité égale à trois mois de salaire, au regard de la qualité de travailleur handicapé de Catherine Y..., en application de l'article L5213-9 du code du travail et qui a fait droit au doublement de l'indemnité de licenciement » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Madame Y... Catherine a été embauchée par le CIMOT, devenu CEDEST, en CDI à compter du 16 Mai 1977 en tant que secrétaire médicale ; Attendu qu'elle a été licenciée par lettre du 28 Octobre 2011 pour le motif suivant : « compte tenu de votre refus de reclassement, que nous estimons abusif, et d'aucune possibilité de reclassement, nous sommes au regret de vous notifier, par cette présente, votre licenciement pour inaptitude physique au poste de travail déclarée par le Médecin du travail. Votre contrat de travail sera rompu dès la première présentation de cette lettre. » ; Attendu que l'obligation découlant du paiement du complément de salaire prévu à l'article 22 de la convention collective a été pleinement rempli ; Attendu que Madame Y... n'a pas formulé de demande dans ses dernières conclusions à ce sujet ; Attendu que par courrier daté du 4 Juillet 2011, l'employeur reconnaît qu'il s'agit d'une inaptitude suite à maladie professionnelle, et qu'il confirme qu'il lui appartient de consulter les délégués du personnel sur un reclassement envisagé (pièce 3) ; Attendu que les délégués du personnel ont été consultés lors de la réunion du 11 Juillet 2011 ; Attendu que la CPAM des Flandres a donné un avis

favorable suite à la demande exceptionnelle d'indemnité temporaire d'inaptitude et qu'elle a confirmé le lien entre l'inaptitude par le médecin du travail et la maladie professionnelle de Mars 2008 (pièce 13) ; Vu les articles L. 433-1 et D. 433-2 à D. 433-8 du Code de la Sécurité Sociale. Vu l'article D. 4624-47 du Code du Travail ; Attendu que la victime dont l'accident du travail ou la maladie professionnelle a été reconnu et qui a été déclarée inapte conformément aux dispositions de l'article R. 4624-31 du Code du Travail a droit à l'indemnité mentionnée au cinquième alinéa de l'article L. 433-1 dénommée " indemnité temporaire d'inaptitude " dans les conditions prévues aux articles L. 442-5 et D. 433-3 et suivants ; Attendu que Madame Y... a perçu l'indemnité temporaire d'inaptitude (pièce 3 pour la demande et pièce 15 pour le versement) ; Qu'en conséquence, il ne fait aucun doute que son licenciement est consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle ;

Vu l'article L. 1226-14 du Code du Travail.

Attendu que le refus du poste de reclassement proposé par l'association CEDEST, en la personne de son représentant légal, n'est pas abusif.

Qu'en conséquence, il est dû à Madame Y... la somme de 20 573, 00E net au titre du doublement de l'indemnité de licenciement Attendu cependant que l'association CEDEST, en la personne de son représentant légal, a satisfait à son obligation de recherche de reclassement.

Attendu que le refus du poste de reclassement proposé par l'association CEDEST, en la personne de son représentant légal n'est pas abusif au vu des pièces 31, 29, 28, 21, 55 et 57.

Attendu qu'il convient de dire le licenciement pour inaptitude au poste de travail bien fondé.

Qu'en conséquence, il convient de débouter Madame Y... de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Vu l'article L. 5213-9 du Code du Travail.

Attendu que Madame Y... avait informé son employeur de sa qualité de travailleur handicapé. Qu'en conséquence, il convient de condamner l'association CEDEST, en la personne de son représentant légal, à verser à Madame Y... la somme de 078, 00E brut correspondant à trois mois de préavis » ;

1. ALORS QUE les indemnités instituées par l'article L. 1226-14 du Code du travail ne sont dues qu'au salarié dont l'inaptitude est d'origine professionnelle ; que la cassation du chef de dispositif ayant considéré que l'inaptitude de Madame Y... avait une telle origine, qui interviendra sur le fondement du premier moyen de cassation, entraînera celle du chef de dispositif attaqué par le présent moyen, en application de l'article 624 du Code de procédure civile ;

2. ALORS QUE les indemnités instituées par l'article L. 1226-14 du Code du travail ne sont pas dues lorsque le refus du poste de reclassement proposé est abusif ; que la seule circonstance que le salarié ne bénéficie plus de trois jours de réduction du temps de travail ne saurait, à lui seul, justifier le refus d'un poste conforme aux prescriptions du médecin du travail ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a constaté qu'il avait été proposé à la salariée un « poste consistant à répondre au téléphone et à assurer l'accueil en orientant les personnes convoquées aux visites médicales, en binôme avec l'hôtesse d'accueil, le poste devant être pourvu d'un logiciel de saisie des messages par reconnaissance vocale afin d'éviter la saisie informatique sur clavier et la prise de note, une formation sur l'utilisation de l'outil étant également prévue » ; qu'en retenant que la perte de trois jours de réduction du temps de travail, qui modifiait le contrat, était à lui seul suffisant pour justifier du refus d'un tel poste, la Cour d'appel a violé l'article L. 1226-14 du Code du travail ;

3. ALORS en tout état de cause QUE lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, cette proposition prenant en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les aptitudes de l'intéressé à exercer l'une des tâches existantes au sein de 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 ou aménagement du temps de travail ; qu'en considérant que la perte de 3 jours de réduction du temps de travail, qui modifiait le contrat, justifiait le refus du poste proposé, sans rechercher si ledit poste, qui respectait les prescriptions du médecin du travail, n'était pas aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-2, L. 1226-10, et L. 1226-14 du Code du Travail ;

4. ALORS QUE la diminution du nombre de jours de réduction du temps de travail, qui n'a pas nécessairement d'incidence sur la durée globale du travail, ne modifie pas à elle seule le contrat ; qu'en considérant que la perte de trois jours de réduction du temps de travail impliquait une telle modification, la Cour d'appel a violé les articles L. 1222-1, L. 1226-2, L. 1226-10, et L. 1226-14 du Code du Travail ;

5. ALORS QU'une insuffisance de motivation équivaut à un défaut de motivation ; qu'en affirmant que le poste proposé aurait porté la durée du travail de 158, 90 heures mensuelles à 157, 91 heures, sans préciser d'où elle déduisait cette réduction de la durée horaire mensuelle, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

6. ALORS QUE pour apprécier si le refus opposé par un salarié à un poste proposé est abusif au sens de l'article L. 1226-14 du Code du Travail, les juges du fond doivent exclusivement se fonder sur les motifs qui ont été opposés audit refus, lorsqu'ils ont été formulés ; que le salarié ne saurait invoquer de nouveaux motifs dans le cadre d'un litige prud'homal ; qu'en l'espèce, pour refuser le

poste de reclassement proposé, la salariée n'avait invoqué, aux termes de son courrier du 27 juillet 2011 par lequel elle refusait ledit poste, que des raisons d'ordre médical ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé l'article L. 1226-14 du Code du Travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que l'inaptitude de la salariée avait une origine professionnelle, d'AVOIR condamné l'exposante à lui verser la somme de 6078 euros bruts à titre d'indemnité de préavis, d'AVOIR condamné l'exposante aux dépens ainsi qu'au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Les règles protectrices des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié a au moins partiellement pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de ce e origine au moment du licenciement. L'application de ce régime n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la CPAM du lien de causalité entre la maladie et l'inaptitude. Il est en conséquence indifférent que la CPAM ait refusé de prendre en charge la maladie du 11 mai 2011 au titre de la législation sur les risques professionnels. Il ressort des pièces du dossier que Catherine Y... a été placée en arrêt de travail le 11 mai 2011 pour sa ténosynovite bilatérale et que la visite de reprise s'est effectuée dans le cadre de la maladie professionnelle. Le 13 juillet 2011 la CPAM avait émis un avis favorable à la demande d'indemnité temporaire d'inaptitude et confirmé " le lien entre l'inaptitude par le médecin du travail et la maladie professionnelle de mars 2008 ". Enfin, le dossier médical de Catherine Y... et le rapport de l'ergonome chargée d'intervenir à compter d'octobre 2010 dans le cadre de l'aménagement du poste de travail montrent que les difficultés rencontrées par la salariée lors de la reprise du travail en novembre 2010 concernaient la préhension des dossiers, la préhension du téléphone, la réalisation des tests ophtalmologiques et audio métriques avec les outils standards nécessitant la manipulation de molettes, la frappe informatique ainsi que l'écriture manuscrite, la ténosynovite bilatérale occasionnant des douleurs importantes. La salariée devait porter des atèles thermo-moulées afin d'éviter les mouvements de supination au niveau des poignets. C'est en conséquence à juste titre que le conseil de prud'hommes a retenu l'origine professionnelle de l'inaptitude, étant observé que l'association CEDEST avait connaissance de cette origine puisqu'elle a respecté la procédure de licenciement pour inaptitude résultant d'une maladie professionnelle » ;

(...)

Sur les indemnités de l'article L1226-14 du code du travail :

Le salarié licencié alors que son inaptitude est consécutive à une maladie professionnelle a droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui est égale au double de l'indemnité légale de licenciement. Toutefois ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Est abusif le refus du salarié, sans motif légitime, d'un emploi approprié à ses capacités et comparable à l'emploi précédemment occupé.

Il a été proposé à Catherine Y... un poste consistant à répondre au téléphone et à assurer l'accueil en orientant les personnes convoquées aux visites médicales, en binôme avec l'hôtesse d'accueil, le poste devant être pourvu d'un logiciel de saisie des messages par reconnaissance vocale afin d'éviter la saisie informatique sur clavier et la prise de note. Une formation sur l'utilisation de l'outil étant également prévue.

Catherine Y... invoque une modification de son contrat de travail qui consiste en la modification de ses horaires de travail et en la perte de 3 jours de RTT par an.

La modification des horaires de travail constitue une simple modification des conditions de travail. En revanche le passage à 157, 91 heures mensuelles au lieu de 158, 90 heures qui a pour effet de diminuer le nombre de jours de RTT constitue bien une modification du contrat de travail. Or, en cas de modification du contrat de travail, le refus de la salariée ne saurait être jugé abusif. Il y a donc lieu de confirmer le jugement qui a alloué une indemnité égale à trois mois de salaire, au regard de la qualité de travailleur handicapé de Catherine Y..., en application de l'article L5213-9 du code du travail et qui a fait droit au doublement de l'indemnité de licenciement » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Madame Y... Catherine a été embauchée par le CIMOT, devenu CEDEST, en CDI à compter du 16 Mai 1977 en tant que secrétaire médicale ; Attendu qu'elle a été licenciée par lettre du 28 Octobre 2011 pour le motif suivant : « compte tenu de votre refus de reclassement, que nous estimons abusif, et d'aucune possibilité de reclassement, nous sommes au regret de vous notifier, par cette présente, votre licenciement pour inaptitude physique au poste de travail déclarée par le Médecin du travail. Votre contrat de travail sera rompu dès la première présentation de cette lettre. » ; Attendu que l'obligation découlant du paiement du complément de salaire prévu à l'article 22 de la convention collective a été pleinement rempli ; Attendu que Madame Y... n'a pas formulé de demande dans ses dernières conclusions à ce sujet ; Attendu que par courrier daté du 4 Juillet 2011, l'employeur reconnaît qu'il s'agit d'une inaptitude suite à maladie professionnelle, et qu'il confirme qu'il lui appartient de consulter les délégués du personnel sur un reclassement envisagé (pièce 3) ; Attendu que les délégués du personnel ont été consultés lors de la réunion du 11 Juillet 2011 ; Attendu que la CPAM des Flandres a donné un avis favorable suite à la demande exceptionnelle d'indemnité temporaire d'inaptitude et qu'elle a confirmé le lien entre l'inaptitude par le médecin du travail et la maladie professionnelle de Mars 2008 (pièce 13) ; Vu les articles L. 433-1 et D. 433-2 à D. 433-8 du Code de la Sécurité Sociale. Vu l'article D. 4624-47 du Code du Travail ; Attendu que la victime dont l'accident du travail ou la

maladie professionnelle a été reconnu et qui a été déclarée inapte conformément aux dispositions de l'article R. 4624-31 du Code du Travail a droit à l'indemnité mentionnée au cinquième alinéa de l'article L. 433-1 dénommée " indemnité temporaire d'inaptitude " dans les conditions prévues aux articles L. 442-5 et D. 433-3 et suivants ; Attendu que Madame Y... a perçu l'indemnité temporaire d'inaptitude (pièce 3 pour la demande et pièce 15 pour le versement) ; Qu'en conséquence, il ne fait aucun doute que son licenciement est consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle ;

Vu l'article L. 1226-14 du Code du Travail.

Attendu que le refus du poste de reclassement proposé par l'association CEDEST, en la personne de son représentant légal, n'est pas abusif.

Qu'en conséquence, il est dû à Madame Y... la somme de 20 573, 00E net au titre du doublement de l'indemnité de licenciement Attendu cependant que l'association CEDEST, en la personne de son représentant légal, a satisfait à son obligation de recherche de reclassement.

Attendu que le refus du poste de reclassement proposé par l'association CEDEST, en la personne de son représentant légal n'est pas abusif au vu des pièces 31, 29, 28, 21, 55 et 57.

Attendu qu'il convient de dire le licenciement pour inaptitude au poste de travail bien fondé.

Qu'en conséquence, il convient de débouter Madame Y... de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Vu l'article L. 5213-9 du Code du Travail.

Attendu que Madame Y... avait informé son employeur de sa qualité de travailleur handicapé. Qu'en conséquence, il convient de condamner l'association CEDEST, en la personne de son représentant légal, à verser à Madame Y... la somme de 078, 00E brut correspondant à trois mois de préavis » ;

ALORS QUE l'article L. 5213-9 du Code du travail, qui a pour but de doubler la durée du délai-congé en faveur des salariés handicapés, n'est pas applicable à l'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 1226-14 ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a accordé, sur le fondement de l'article L. 5213-9 du Code du Travail, trois mois de préavis au titre de l'indemnité compensatrice prévue par l'article L. 1226-14 de ce même code ; qu'en statuant ainsi, elle a violé les articles L. 1226-14 et L. 5213-9 du Code du travail.

Composition de la juridiction : M. Chollet (conseiller doyen faisant fonction de président), SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray

Décision attaquée : Cour d'appel de Douai 2013-12-20 (Cassation partielle)