

**CONTRAT DE TRAVAIL – Rupture – Salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle – Inaptitude à tout emploi constatée par le médecin du travail – Obligation pour l'employeur de recueillir l'avis des délégués du personnel avant toute procédure de licenciement – À défaut, droit du salarié au bénéfice de l'indemnité spéciale prévue par l'article L. 122-32-7 (douze mois de salaire) (trois espèces).**

Première espèce :  
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)  
22 mars 2000

**Société Ateliers d'Occitanie contre M.**  
*(Extraits)*

Attendu que M. M., engagé le 1er juillet 1988 en qualité de soudeur par la société Ateliers d'Occitanie, a été victime d'un accident du travail le 11 juin 1991 ; que le 29 juillet 1994, le médecin du travail l'a déclaré apte à la reprise avec

-----  
Deuxième espèce :  
COUR D'APPEL DE PARIS (22<sup>e</sup> Ch. A.)  
14 avril 1999

**Mme G. contre Compagnienouvelle  
d'autorécepteur**  
*(Extraits)*

Mme G., engagée le 1er septembre 1986 comme OS machine, a été victime d'un accident de travail le 19 novembre 1992 occasionnant un arrêt de travail jusqu'au 4 avril 1993 ;

À l'issue de la visite de reprise, le médecin du travail l'a déclarée "apte au poste actuel" tout en ajoutant qu'il lui fallait "éviter les manipulations de charges" et qu'elle devait pouvoir "s'asseoir de temps en temps" ;

Elle a été affectée au poste de montage des lanternes SNCF ;

Elle a subi une rechute d'accident de travail du 18 juin au 25 juillet 1993 ; lors de la visite de reprise du 26 juillet, le médecin du travail concluait "aptitude en attente, étude de poste prévue" ; le 4 octobre 1993, il la déclarait "inapte au poste actuel" et ajoutait "poste de travail à étudier en vue d'un éventuel reclassement interne" ;

Par courrier du 7 octobre 1993, l'employeur a rappelé à Mme G. que le 6 octobre en présence du médecin du travail, il avait été procédé à une recherche approfondie d'une solution de reclassement, que ce dernier avait suggéré un poste d'employée de bureau, mais que ce poste était pourvu, et qu'elle ne possédait pas les qualifications requises pour cet emploi, et qu'il était de ce fait dans l'impossibilité de procéder à son reclassement ;

Mme G. a été licenciée par lettre du 15 octobre 1993 pour le motif suivant : " inaptitude totale aux différents postes de travail ". Elle a été dispensée d'effectuer son préavis ;

Il lui était rappelé les termes du 7 octobre relatant les faits qui avaient amené l'employeur à constater son inaptitude physique ;

Elle a saisi le conseil de prud'hommes le 26 janvier 1994 de demandes tendant à voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 81 515 francs sur le fondement des articles L. 122-32-5 et L. 122-32-7 du Code du Travail et 5 000 francs par application des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Statuant en partage, le conseil de prud'hommes de Créteil a débouté Mme G. de ses demandes ;

(...)

Considérant qu'il résulte des pièces produites que le 21 décembre 1993, Mme G. qui avait repris son poste à l'atelier mécanique, n'a pu travailler que trois heures et a subi une rechute jusqu'au 5 avril et qu'il ne peut donc être fait reproche à l'employeur de ne pas l'avoir affectée au poste libéré par Mme S. qui a quitté l'entreprise le 22 décembre, alors que Mme G. n'est restée que quelques heures dans l'entreprise ; qu'à sa reprise, le 5 avril, elle a été affectée à l'atelier montage électronique, le médecin du travail l'ayant déclarée apte à ce poste, sous réserve d'éviter des manutentions ; qu'elle reconnaît elle-même qu'elle a effectué ce travail avec M. L. et que le médecin du travail a rappelé dans un courrier du 19 juillet 1993 qu'elle avait été affectée à un poste de petit montage élec-tronique sur son conseil et qu'il lui semblait difficile après une nouvelle rechute de trouver un poste moins pénible ;

Qu'il apparaît qu'après la nouvelle rechute dont elle a été victime, le médecin du travail qui a procédé à une étude de poste le 28 juillet a indiqué par courrier du même jour que l'aptitude de Mme G. était en attente et qu'il pouvait à titre conservatoire proposer une adaptation de poste consistant en la mise à disposition d'un plan de travail surbaissé pour le vissage/dévisage des boîtiers ; que toutefois après l'avoir réexaminée le 4 octobre il l'a déclarée inapte au poste de montage qu'elle occupait en ajoutant que les postes de travail devaient être étudiés en vue d'un éventuel reclassement ; qu'ainsi qu'il le rappelle dans un courrier du 7 octobre, il a examiné le 6 octobre les postes existants dans l'entreprise et a conclu que la seule proposition de reclassement interne qui lui semblait possible était celle d'employée de bureau ; qu'il résulte de la liste des postes dressée à cette date qu'il a donné un avis défavorable à l'affectation de Mme G. à tout autre poste ;

Qu'il ne peut dès lors être fait grief à l'employeur de s'être conformé à l'avis du médecin du travail, qui après avoir à plusieurs reprises étudié les postes de l'entreprise, et compte tenu de l'évolution de l'état de santé de la salariée, a exclu tout reclassement à des postes de production et n'a plus envisagé de possibilité d'adaptation de ces postes comme il l'avait fait en juillet 1993 ;

Que Mme G. ne contestant pas qu'elle n'avait pas compétence à occuper un emploi de bureau, la société CNA justifie bien de l'impossibilité où elle se trouvait de proposer un emploi conforme aux conclusions écrites du médecin du travail ;

Considérant toutefois que conformément aux dispositions de l'article L. 122-32-5 du Code du Travail, l'employeur doit recueillir l'avis des délégués du personnel afin de proposer

au salarié un emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail ;

Considérant qu'il n'est pas établi par la société CNA que l'avis des délégués ait été réellement recueilli sur le reclassement de Mme G. alors que si elle verse au débat une attestation aux termes de laquelle Messieurs D. et L. témoignent qu'en leur qualité de délégués du per-sonnel, ils ont discuté le cas de cette salariée lors de son reclassement à l'atelier d'électronique et lors de la proposition de reclassement en tant qu'employée de bureau, cette attestation commune ne paraît pas avoir été écrite de la main des deux salariés et qu'elle reste très vague quant aux conditions dans lesquelles ils ont été consultés et n'est confirmée par aucun élément objectif alors que Mme G. verse aux débats une attestation de M. L. qui affirme que ni le comité d'entreprise, ni les délégués n'ont donné leur avis sur cette question ;

Considérant que le licenciement ayant ainsi été prononcé sans que soit respectée l'obligation pesant sur l'employeur en application de l'alinéa 1er de l'article L. 122-32-5 du Code du Travail, la société CNA doit être condamnée à payer à Mme G. la somme de 81 515 francs représentant douze mois de salaires ;

Considérant que ni l'équité, ni des raisons économiques ne justifient de dispenser la société CNA de l'application des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Infirmes le jugement entrepris ;

Condamne la société CNA à payer à Mme G. la somme de 81 515 francs (quatre vingt et un mille cinq cent quinze francs) au titre de l'indemnité prévue par l'article L. 122-32-7 du Code du Travail et 7 000 francs (sept mille francs) sur le fondement de l'article 700 du Nouveau code de procédure civile ;

La déboute de sa demande reconventionnelle ;

La condamne aux dépens de première instance et d'appel.

(M. Perony, Prés. – Mes Lechevalier et Cima de Villa, Av.)

-----

Troisième espèce :

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE STRASBOURG  
(Section Industrie - Juge départementaire)  
15 février 2000

#### P. contre Société Brasseries Kronenbourg

Il est constant que M. P. était salarié depuis le 2 mars 1967 exerçant en dernier lieu la fonction de responsable d'embranchement sur le site de la SA Brasseries Kronenbourg à Obernai.

Le 29 avril 1993 il a été victime d'un accident du travail. Le 1er septembre 1997, M. P. a été déclaré invalide deuxième catégorie et le 18 septembre 1997 il a été déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise.

Après consultation du comité d'établissement du 30 octobre 1997 et autorisation de l'inspection du travail le 9 février 1998, M. P. s'est vu notifier le 13 février 1998 son licenciement.

Le licenciement se fondait sur l'inaptitude dûment constatée par le médecin du travail.

(...)

Sur le fondement de l'article L. 122-32-5 du Code du Travail l'employeur avait l'obligation de solliciter préalablement à la décision de licenciement l'avis des délégués du personnel ;

Alors même que le reclassement de M. P. était impossible, il est de jurisprudence que l'employeur ne peut se soustraire à cette obligation ;

L'article L. 122-32-7 du Code du Travail autorise le salarié à réclamer des dommages intérêts qui ne sauraient être inférieurs à douze mois de salaire ;

Le montant réclamé, soit 145 536 francs, dédommage ce préjudice ;

L'employeur n'a pas notifié par écrit les motifs qui lui interdisaient de procéder à son reclassement ;

Une indemnité spécifique peut être réclamée en fonction du préjudice subi ;

Le salarié ne justifie d'aucun préjudice particulier de sorte que cette demande ne saurait prospérer ;

Le salarié tient argument du fait que les délégués du personnel n'ont pas été consultés lorsque les postes de travail ont été envisagés pour tenir compte de son état de santé amoindri pour réclamer une indemnité complémentaire de 30 000 francs sur le fondement de l'article L. 122-32-5 du Code du Travail ;

Le salarié a déjà été dédommagé à ce titre pour non respect de la procédure spécifique de licenciement.

De plus, un doute pouvait exister le jour de la reprise du travail après les faits du 29 avril 1993 et pouvait encore exister au mois de décembre 1993 ;

Cette demande ne saurait prospérer ;

L'exécution provisoire du jugement est de droit concernant l'indemnité complémentaire de licenciement et l'indemnité compensatrice. Pour le surplus, elle ne se justifie pas ;

L'équité commande que les frais irrépétibles à hauteur de 3 500 francs soient supportés par la SA Brasseries Kronenbourg qui paiera aussi les frais et dépens de la procédure ;

#### PAR CES MOTIFS :

Le conseil en formation de départage, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

Dit que la procédure spéciale de licenciement avec ses conséquences prévues par les dispositions des articles L. 122-32-1 et s. devait s'appliquer à M. P. ;

Condamne la SA Brasseries Kronenbourg à payer à M. P. :

- au titre du solde de l'indemnité conventionnelle de licenciement la somme de 69 721 francs avec intérêts légaux à compter du 13 février 1998 ;

- au titre de l'indemnité spéciale prévue à l'article L. 122-32-6 du Code du Travail la somme de 26 681 francs avec intérêts légaux à compter du 13 février 1998.

Constate l'exécution provisoire de plein droit du jugement dans ces limites.

Condamne la SA Brasseries Kronenbourg à payer à M. P. :

- une indemnité de 145 536 francs à titre de dommages intérêts pour non respect des dispositions de l'article L. 122-32-5 du Code du Travail.

Constate que la moyenne des trois derniers mois de travail était de 12 128 francs.

Déboute M. P. pour le surplus.

Condamne la SA Brasseries Kronenbourg à payer à M. P. la somme de 3 500 francs sur le fondement de l'article 700 du NCPC.

La condamne aux frais et dépens.

(M. Dietenbeck, Prés. – Mes Dorr et Aufeschmitt, Av.)

NOTE. – L'arrêt du 22 mars 2000 de la Chambre sociale de la Cour de Cassation se situe dans un courant jurisprudentiel constant selon lequel la consultation des délégués du personnel prévue par l'article L. 122-32-5 du Code du Travail sur le reclassement d'un salarié victime d'un accident du travail et, en tout état de cause, avant que soit engagée une procédure de licenciement en raison d'une impossibilité de reclassement constitue une obligation pour l'employeur au respect de laquelle il ne saurait se soustraire.

Il ne saurait en particulier s'en dégager en invoquant l'absence de délégués personnels dans l'entreprise dès lors que leur mise en place était obligatoire en application de l'article L. 421-1, alinéa 2, du Code du Travail.

Le défaut de respect de cette obligation est sanctionné par l'indemnité spécifique prévue par l'article L. 122-32-7 équivalant à douze mois de salaire. Cette indemnité se cumule avec les indemnités de rupture classique lorsqu'elles sont dues.

Les décisions des deuxième et troisième espèces sont des illustrations particulièrement nettes de l'application de ces principes par des juridictions du fond.