

LICENCIEMENT – Licenciement consécutif à un accident du travail – Réparation spécifique prévue à l'article L. 122-32-7 du Code du travail.

CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS – Défaut d'information du salarié sur celle applicable à l'entreprise – Préjudice ouvrant droit à réparation.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 19 mai 2004
T. contre P.

Attendu que M. T. a été engagé le 1^{er} avril 1996 en qualité de poseur de vitres ; qu'il a été victime, le 21 juillet 1998, d'un accident du travail, le tendon d'un pouce étant sectionné ; qu'il a repris son activité professionnelle le 15 avril 1999 ; que, le 15 novembre 1999, il a été déclaré inapte temporairement par le médecin du travail ; qu'il était alors en arrêt maladie jusqu'au 28 décembre 1999, date de la visite de reprise à l'issue de laquelle le médecin du travail l'a déclaré "inapte au poste. Peut être affecté à un poste comprenant des manutentions de charges inférieures à 20 kilos, de faibles dimensions offrant un moindre risque de chute dans la prise" ; qu'il a été licencié le 31 mars 2000 par une lettre ainsi rédigée "Comme je vous l'ai indiqué lors de cet entretien, votre contrat est rompu pour les motifs économiques suivants : pas de possibilité de vous proposer un autre poste par suite de votre accident. A la suite de votre accident et au passage à la médecine du travail, il a été conclu par les médecins que vous ne pouviez plus porter les vitres d'un certain poids et que votre activité principale est miroitier, je n'ai pas la possibilité de vous offrir un autre poste" ;

Sur les premier et deuxième moyens, réunis, du pourvoi principal du salarié :

Vu les articles L. 122-32-5 et L. 122-32-7 du Code du travail ;

Attendu que tout en constatant que M. T. avait été licencié pour motif économique par une lettre insuffisamment motivée et que le véritable motif de la rupture du contrat de travail était inhérent à la personne du salarié en raison de l'accident du travail dont il a été victime, la Cour d'appel a évalué le préjudice subi en application de l'article L. 122-14-4 du Code du travail ;

Note.

L'employeur avait baptisé motif économique du licenciement, les conséquences d'un accident du travail survenu au salarié. La Cour de cassation ne s'est pas laissée abuser et a reconnu que le véritable motif était inhérent à la personne du salarié.

Qu'en statuant ainsi, alors que le licenciement d'un salarié inapte au travail à la suite d'un accident du travail obéit aux dispositions de l'article L. 122-32-5 du Code du travail dont l'inobservation est sanctionnée par les dispositions de l'article L. 122-32-7 du Code du travail, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Sur le quatrième moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu l'article R. 143-2 du Code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande d'indemnisation formée par le salarié du fait du défaut d'information de l'employeur sur la convention collective applicable à l'entreprise, la Cour d'appel a énoncé que le salarié ne rapporte pas la preuve du préjudice réel résultant de cette absence d'information ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur causait nécessairement un préjudice au salarié, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ses dispositions confirmant le jugement du Conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise condamnant M. P. à verser à M. T. la somme de 11 538,92 F à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et déboutant le salarié de sa demande en dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par l'absence d'information sur la convention collective applicable.

(M. Sargos, prés. - Mme Quenson, rapp. - M. Duplat, av. gén.)

Dès lors se trouvaient applicables les règles particulières concernant les victimes d'accident du travail telles qu'énoncées aux articles L. 122-32-1 et s. du Code du travail, tout spécialement l'article L. 122-32-7, et non pas l'article L. 122-14-4 visé par les premiers juges.

Mais l'intérêt principal de l'arrêt (Bull. civ. V n° 134 p. 122) réside dans la conséquence qu'il tire du défaut d'information du salarié sur la convention collective applicable dans l'entreprise.

L'employeur soutenait que ce manquement à son obligation d'information n'ouvrait droit à réparation qu'en présence de la preuve d'un préjudice en résultant pour l'intéressé.

Au contraire, la Cour de cassation pose en principe que l'absence d'information cause nécessairement un préjudice. Celui-ci est donc automatiquement réalisé par le seul fait du défaut d'information. Reste évidemment en question l'appréciation de son montant.

Rappelons que la Cour de cassation a jugé que le défaut d'information entraînait une seconde conséquence : celle de rendre la convention inapplicable au salarié pour ses propres obligations conventionnelles (15 avril 1992, Bull. Civ. V n° 876).