

CONTRAT DE TRAVAIL Exécution – Inaptitude – Origine professionnelle – Recherches de reclassement – Consultation préalable des délégués du personnel – Licenciement.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 25 mars 2015

P. contre Société Mory Ducros et a. (p. n° 13-28.229)

Vu l'article L. 1226-10 du code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ce texte que l'avis des délégués du personnel sur le reclassement du salarié doit être recueilli après que l'inaptitude du salarié en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle a été constatée, dans les conditions prévues par l'article R.4624-31 du code du travail, et avant la proposition à l'intéressé d'un poste de reclassement approprié à ses capacités ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. P., engagé le 17 juin 2002 par la société Ducros express aux droits de laquelle se trouve la société Mory Ducros, a été en arrêt maladie à compter du 1^{er} juillet 2010 et déclaré, à l'issue de deux examens médicaux des 15 et 29 octobre 2010, inapte à son poste ; qu'ayant été licencié le 19 janvier 2011, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement et au titre d'un licenciement abusif ; que la société Mory Ducros a été placée en redressement judiciaire, puis en liquidation judiciaire, M. Mandin étant désigné en qualité de liquidateur judiciaire ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes, l'arrêt retient que deux postes de type administratif correspondant aux préconisations du médecin du travail ont été proposés à l'intéressé le 22 novembre 2010 sans consultation des délégués du personnel, que celui-ci a refusé, que la caisse primaire d'assurance maladie n'a notifié au salarié et à l'employeur que le 7 décembre 2010 sa décision de prise en charge de la pathologie du salarié à l'origine de son inaptitude au titre d'une maladie professionnelle, et que l'employeur, en convoquant le 17 décembre 2010 les délégués du personnel pour recueillir leur avis sur les recherches de reclassement, a donc respecté, non seulement son obligation légale de reclassement, mais aussi la formalité substantielle de consultation des délégués du personnel ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il appartenait à l'employeur, dès lors qu'il avait connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude, de respecter l'obligation légale de consultation des délégués du personnel antérieurement aux éventuelles propositions de reclassement, et qu'il ressortait de ses constatations que les délégués du personnel avaient été consultés postérieurement aux offres de reclassement du salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 6 mai 2013, entre les parties, par la cour d'appel

de Limoges ; remet, en conséquence, 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 Poitiers ;

(M. Frouin, prés. – Mme Guyot, rapp. – M. Aldigé, av. gén. – M^e Balat, SCP Nicolaÿ, de Lanouvelle et Hannotin, av.)

Note.

La question examinée par cet arrêt, à paraître au Bulletin, est celle du moment de la consultation des délégués du personnel dans le cadre de la procédure de reclassement d'un salarié dont l'inaptitude est consécutive à la réalisation d'un risque professionnel (1).

Au cas d'espèce, l'inaptitude du salarié avait été reconnue à la suite d'une double visite, sans que la question du caractère professionnel de l'affection ne soit évoquée. L'employeur proposa deux postes de reclassement, refusés par le salarié. C'est à ce moment que la caisse de Sécurité sociale fit part de sa décision de reconnaissance (2). L'employeur réunit alors les délégués du personnel pour recueillir leur avis sur les recherches de reclassement, puis procéda au licenciement.

La Cour d'appel débouta le salarié de ses demandes de dommages et intérêt au motif que l'employeur « *a donc respecté, non seulement son obligation légale de reclassement, mais aussi la formalité substantielle de consultation des délégués du personnel* » (ci-dessus).

Rappelons ici que l'article L.1226-10 dispose : « *Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, 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. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.* (...) ».

(1) G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 29^{ème} éd., 2014, Précis Dalloz § 334, n. 6 ; P. Ménétrier, « La mission des délégués du personnel », RPDS 2010, p. 387, spéc. p. 392 et « L'inaptitude médicale du salarié », RPDS 2015 p. 83, spéc. p. 87.

(2) On notera que cette manifestation de l'organisme n'est pas indispensable, il relève de l'office du juge de rechercher l'éventuelle origine professionnelle si celle-ci est alléguée : Cass. Soc. 23 mai 1996, Bull. n° 197.

Il est régulièrement affirmé par la Cour de cassation que la consultation des délégués du personnel ne peut avoir lieu qu'après le double examen médical aboutissant à la reconnaissance d'une inaptitude (3). Cette solution est commandée par la nécessité de communiquer aux délégués les préconisations écrites de la médecine du travail : « *La consultation des délégués du personnel sur des propositions de reclassement n'a de sens que si ceux-ci ont pu prendre connaissance des indications formulées par le médecin du travail* » sur l'aptitude du salarié à exercer une des tâches existant dans l'entreprise », c'est-à-dire à l'issue de la seconde visite. » (4). Le cas rapporté ci-dessus ne soulevait toutefois pas une telle difficulté.

Sur la base de ces préconisations de la médecine du travail et de leur connaissance de l'entreprise, les délégués du personnel pourront jouer un rôle utile dans les recherches de reclassement ; la ou les propositions patronales faites au salarié doivent donc être

formulées après cette même réunion, cela résulte directement du texte légal. C'est pour avoir méconnu ce dernier aspect que la décision d'appel est cassée : « *l'avis des délégués du personnel sur le reclassement du salarié doit être recueilli après que l'inaptitude du salarié en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle a été constatée, dans les conditions prévues par l'article R. 4624-31 du Code du travail, et avant la proposition à l'intéressé d'un poste de reclassement approprié à ses capacités* » (5) ; en conséquence, poursuit l'arrêt, « *il appartenait à l'employeur, dès lors qu'il avait connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude, de respecter l'obligation légale de consultation des délégués du personnel antérieurement aux éventuelles propositions de reclassement* ».

À défaut d'avoir respecté cette formalité substantielle, l'indemnité de l'art. L 1226-15 est due (6).

A. M.

(3) Cass. Soc. 28 oct. 2009, Bull. n°235, Dr. Soc. 2010, p.126, n. G. Couturier ; Cass. Soc. 16 fév. 2005, Bull. n°56, D. 2005, p.2504, n. B. Lardy-Pélissier

(4) B. Lardy-Pélissier, préc.

(5) Ci-dessus ; en ce sens préalablement Cass. Soc. 28 oct. 2009, préc.

(6) Précis Dalloz, préc.