



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Légifrance**

Le service public de la diffusion du droit



## Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 27 septembre 2017, 15-28.605, Inédit

### Cour de cassation - Chambre sociale

N° de pourvoi : 15-28.605  
ECLI:FR:CCASS:2017:SO02097  
Non publié au bulletin  
Solution : Cassation

### Audience publique du mercredi 27 septembre 2017

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence, du 19 décembre 2014

### Président

Mme Guyot (conseiller le plus ancien faisant fonction de président)

### Avocat(s)

SCP Gaschignard, SCP Lyon-Caen et Thiriez

## Texte intégral

### RÉPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 5 novembre 2007 en qualité de chef d'équipe façadier par la société Marteau, a été déclaré, lors de l'examen médical d'embauche, apte à son poste par le médecin du travail avec recommandation du port de support de poignet ; qu'après avoir été placé en arrêt de travail pour maladie professionnelle, le salarié a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail à l'issue de deux examens des 1er et 15 juillet 2010 ; que le 13 août suivant, il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 4624-1 du code du travail, en sa rédaction applicable en la cause ;

Attendu que pour rejeter la demande en paiement de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat, l'arrêt retient qu'il est prétendu à tort que l'employeur aurait dû aménager son poste, le médecin du travail ayant remis au seul salarié une documentation sur les renforts de poignet, qu'il ne démontre en aucune façon avoir alerté son employeur sur la nécessité de commander ce matériel et ne produit aucune lettre réclamant l'achat de renforts de poignets, de sorte qu'il ne peut invoquer aucun manquement de l'employeur, celui-ci étant destinataire de la fiche d'aptitude aux fins de conservation en vertu de l'article R. 4624-47 du code du travail, mais n'étant tenu à aucune obligation concrète par le médecin du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le médecin du travail avait recommandé le port de support du poignet et que l'employeur, informé de cette préconisation, ne l'avait pas mise en oeuvre, ce dont il résultait que celui-ci avait manqué à son obligation de sécurité de résultat, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ;

Et sur le troisième moyen :

Vu l'article L. 1226-10 du code du travail, en sa rédaction applicable en la cause ;

Attendu que pour rejeter les demandes du salarié au titre d'un licenciement abusif, l'arrêt retient que l'employeur justifiait de l'envoi de « mails » à deux agences du groupe et à trois entreprises comprises dans le secteur géographique et de leur

réponse négative, que par ailleurs, il démontre qu'aucun poste au sein de l'entreprise elle-même n'était compatible avec l'état de santé du salarié ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans vérifier, comme il lui était demandé, si l'employeur avait recherché des possibilités de reclassement parmi l'ensemble des entreprises appartenant au même groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettraient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le deuxième moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 19 décembre 2014, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; 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 Nîmes ;

Condamne la société Marteau aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Marteau à payer à la SCP Lyon-Caen et Thiriez 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-sept septembre deux mille dix-sept.

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 confirmatif attaqué d'avoir débouté le salarié de sa demande en paiement d'une indemnité en réparation du préjudice subi à la suite du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ;

Aux motifs propres, que le salarié reproche à la société Marteau de n'avoir pris aucune mesure d'aménagement de son poste ou de mesure particulière et notamment ne lui a pas fourni de renforts de poignet, malgré la recommandation de la médecine du travail, ce qui a entraîné la dégradation de son état de santé ; que l'employeur considère que Monsieur Mourad X... était informé des risques et des moyens de prévention concernant la fragilité de son poignet, sans indiquer le moindre problème, alors qu'il était mis en arrêt de travail quelques jours après, sans qu'aucun incident ou accident de chantier ne soit survenu ; qu'il convient d'observer que le salarié ne produit aucun certificat médical contemporain de l'arrêt de travail de mai 2008, ni aucun rapport médical sur sa maladie pouvant démontrer une aggravation de son état de santé suite à son embauche et n'a jamais écrit à son employeur dans la période de novembre 2007 à mai 2008, pour lui signaler un incident pendant un chantier ; par ailleurs, eu égard à la maladie professionnelle reconnue qui est un syndrome évolutif et tenant compte, du fait que Monsieur Mourad X... avait 45 ans, a travaillé seulement six mois pour la société Marteau, il est manifeste que les causes de la maladie sont antérieures à son embauche ; que contrairement à ce qu'a pu écrire le conseil des prud'hommes de Marseille, l'avis d'aptitude de la médecine du travail a été fait sans restriction mais seulement avec une recommandation ; celle-ci correspond très exactement au but de la visite médicale d'embauche visé au 5° de l'article R. 4624-11 du Code du travail à savoir "sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en oeuvre" ; que dès lors, c'est à tort que Monsieur Mourad X... prétend que l'employeur aurait dû aménager son poste ou prendre des mesures particulières, le médecin ayant remis au seul salarié une documentation sur les renforts de poignet ; de surcroît, il ne démontre d'aucune façon avoir alerté son employeur sur la nécessité de commander ce matériel et ne produit aucune lettre réclamant l'achat de renforts de poignets, de sorte qu'il ne peut invoquer aucun manquement de la société Marteau, celle-ci étant destinataire de la fiche d'aptitude aux fins de conservation en vertu de l'article R 4624-47 du Code du travail, mais n'étant tenue à aucune obligation concrète visée par le médecin du travail ; qu'en conséquence, il convient de confirmer le jugement déféré lequel a débouté Monsieur Mourad X... de sa demande de dommages et intérêts à ce titre ;

Et aux motifs adoptés des premiers juges, que la seule activité de la Société MARTEAU est le ravalement de façades ; qu'à l'issue de la visite médicale d'embauche, en date du 13 décembre 2007, Monsieur Mourad X... a été déclaré apte avec une restriction, celle de port de support de poignet pendant l'accomplissement de son travail ; que dès le 3 mai 2008, Monsieur Mourad X..., souffrant du poignet, est arrêté pour maladie jusqu'au 30 juin 2010 ; que la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du Gard, en date du 18 juillet 2008, informe l'employeur que Monsieur Mourad X... a déposé, le 2 juin 2008, une déclaration de maladie professionnelle, accompagnée de son certificat médical ; que la Société MARTEAU fait part de son étonnement à

la CPAM du Gard, précisant que lors de la dernière visite médicale passée par Monsieur Mourad X..., le 24 avril 2008, il n'est indiqué aucun problème particulier ; que Monsieur Mourad X... prétend que son état de santé s'est aggravé pendant sa relation contractuelle de travail dès lors son employeur n'a pris aucune mesure d'aménagement de son poste de travail ; que l'employeur était bien informé de la restriction formulée par le médecin du travail dès l'embauche de son salarié, la Société Marteau ne peut être condamnée pour manquement à la sécurité de ce dernier dès lors qu'il s'imposait à Monsieur Mourad X... de s'équiper d'un renfort de poignet comme l'indiquait la documentation qui lui a été remise en mains propres par le médecin du travail ; que Monsieur Mourad X..., au jour de son embauche, était dans la quarante-cinquième année de sa naissance, le Conseil ne peut évoquer la faute inexcusable de l'employeur actuel au vu du prorata temporis de la faible période travaillée au sein de la Société Marteau, et que la cause de la déclaration de sa maladie était bien antérieure à son embauche ;

Alors que, d'une part, même en l'absence d'avis d'inaptitude, 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 mesures de protection individuelle justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique ou mentale des travailleurs que le médecin du travail est habilité à faire en application de l'article de l'article L. 4624-1 du Code du travail ; qu'en décidant, après avoir constaté qu'à l'issue de la visite médicale d'embauche, le médecin du travail a assorti son avis d'aptitude d'une recommandation de port de support de poignet pendant le travail, qu'il incombait à ce dernier de s'équiper de ce renfort de poignet, la Cour d'appel a violé la Directive-cadre 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail et l'article L. 4121-1 du Code du travail , ensemble l'article L. 4122-2 du même Code ;

Alors que, d'autre part, l'affection du salarié étant prise en charge au titre de la législation relative aux risques professionnels, il incombe à l'employeur d'établir que le travail effectué par Monsieur X... à son service n'avait joué aucun rôle dans le développement de la maladie ; qu'en déclarant qu'il est manifeste que les causes de la maladie sont antérieures à l'embauche du salarié au motif qu'il ne produit aucun certificat médical contemporain de l'arrêt de travail de mai 2008, ni aucun rapport médical sur sa maladie pouvant démontrer une aggravation de son état de santé suite à son embauche et que sa maladie professionnelle reconnue est un syndrome évolutif, qu'il avait 45 ans et avait travaillé seulement six mois pour la société Marteau, la Cour d'appel a renversé la charge de la preuve et a violé l'article 1315 du Code civil, ensemble l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale ;

Alors enfin, que les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier ; qu'il s'ensuit qu'il incombe à l'employeur de mettre à la disposition du salarié le support de poignet dont le port lui a été recommandé par le médecin du travail ou d'en assumer par avance le coût ; qu'en décidant, après avoir constaté que le médecin du travail avait recommandé le port de support de poignet pendant le travail, qu'il incombait au salarié de s'équiper d'un renfort de poignet, la Cour d'appel a violé les dispositions combinées des articles 1135 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail.

## DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté le salarié de sa demande en paiement de diverses sommes à titre d'indemnité de préavis, de congés payés y afférents et de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Aux motifs propres que le salarié considère que les dispositions de l'article L. 1226-10 du Code du travail n'ont pas été respectées, les délégués du personnel n'ayant pas été éclairés sur sa situation et le procès-verbal de réunion n'étant pas signé par eux ; que l'employeur indique qu'un véritable débat s'est instauré lors de la réunion, avec un inventaire des postes et que le procès-verbal est signé par le secrétaire de séance ; que lorsque l'employeur ne justifie pas avoir, après l'avis d'inaptitude définitive et avant l'introduction de la procédure de licenciement, consulté les délégués du personnel sur les possibilités de reclassement comme l'article L. 1226-10 du Code du travail lui en faisait l'obligation, la méconnaissance qui en résulte de dispositions relatives au reclassement du salarié inapte, est, en l'absence de demande de réintégration, sanctionnée aux termes de l'article L. 1226-15 du même code par l'allocation au salarié d'une indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire et qui se cumule avec l'indemnité, compensatrice et l'indemnité spéciale de licenciement prévues à l'article L. 1226-14 du même code ; qu'en l'espèce, le procès-verbal de la réunion du 30 juillet 2010 comporte les noms des personnes présentes soit six délégués du personnel et Monsieur Y..., le président, ainsi que l'ordre du jour "réunion de consultation sur le dossier de Monsieur Mourad X..." et aucun élément produit par ce dernier ne permet de douter de l'authenticité de ce document qui n'a pas à être signé par les délégués du personnel ; qu'il est précisément dit que l'employeur a exposé les faits de sorte que les délégués du personnel ont eu les informations nécessaires - sans que Monsieur Mourad X... justifie d'éléments supplémentaires notamment médicaux - puis il est précisé "on a fait un inventaire des postes au sein de l'entreprise sans activité manuelle quelconque et qui pourraient répondre aux contraintes physiques et restrictions médicales dont fait l'objet Mr X... ; compte tenu de l'activité de la société uniquement basée dans le bâtiment, on ne trouve pas de poste sans manutention" ; qu'en conséquence, il est suffisamment établi que l'employeur a procédé à la consultation préalable au licenciement des délégués du personnel et ce en conformité avec les règles légales ;

Et aux motifs adoptés des premiers juges, que Monsieur Mourad X... a été déclaré inapte par la médecine du travail en date du 21 juin 2010 et inapte définitif à la deuxième visite médicale passée en date du 15 juillet 2010 ; que les délégués du personnel ont été consultés à la suite de l'inaptitude de Monsieur Mourad X... et que ces derniers se sont réunis en date du 31 juillet 2011 ; que le procès-verbal de la réunion extraordinaire des délégués du personnel mentionne bien l'impossibilité de reclassement interne de Monsieur Mourad X... en raison de la seule activité de la Société MARTEAU, soit le ravalement de façades ;

Alors que dans ses conclusions d'appel, Monsieur X... a soutenu que la consultation des délégués du personnel n'a pas été loyale dans la mesure où le procès-verbal ne comporte aucun avis des délégués, indique que plusieurs agences et non la totalité auraient été interrogées et auraient répondu négativement et qu'il s'agissait seulement pour ce dernier d'annoncer l'impossibilité de reclasser le salarié aux représentants du personnel sans leur fournir les informations nécessaires pour leur permettre de donner un avis en connaissance de cause, ; qu'en s'abstenant de répondre à ce chef de conclusions, la Cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du Code de procédure civile.

### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté le salarié de sa demande en paiement de diverses sommes à titre d'indemnité de préavis, de congés payés y afférents et de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Aux motifs propres que le salarié indique que la société fait partie d'un groupe d'envergure employant plus d'une centaine de salariés, alors que l'employeur n'a consulté que quelques agences, ne verse pas le registre des entrées et sorties et n'a pas même interrogé le médecin du travail sur la compatibilité d'un poste ; que l'employeur indique produire les justificatifs de ses recherches de reclassement en interne comme en externe ; que les possibilités de reclassement doivent être recherchées au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; que c'est à l'employeur de démontrer qu'il s'est acquitté de son obligation de reclassement, laquelle est de moyens, et de rapporter la preuve de l'impossibilité de reclassement qu'il allègue ; que la société MARTEAU justifie de mails envoyés le 16 juillet 2010 à deux agences du groupe et à trois entreprises du secteur géographique et de leur réponse négative ; que par ailleurs, il démontre par la consultation faite le 30 juillet qu'aucun poste au sein de l'entreprise elle-même n'était compatible avec l'état de santé de Monsieur Mourad X... ; qu'en égard à l'activité de la société - ravalement de façades - et compte tenu de l'interdiction de tout poste comportant une activité manuelle, il est manifeste que le reclassement du salarié était impossible ; qu'en conséquence, il convient de confirmer le jugement ayant considéré le licenciement régulier et non abusif ;

Et aux motifs adoptés des premiers juges, que la Société MARTEAU a bien recherché un reclassement, tant interne qu'externe pour son salarié ; que Monsieur Mourad X... a été convoqué à un entretien préalable en date du 10 août 2010, à 9 heures, et que son licenciement lui a été notifié en date du 13 août 2010 ; que pour cause d'inaptitude à son poste de travail, la Société MARTEAU n'a pas réglé à Monsieur Mourad X... le préavis qu'il ne pouvait accomplir, ainsi que les congés payés y afférent, le Conseil ne pourra pas condamner l'employeur à verser à son salarié l'indemnité compensatrice réclamée ; que la Société MARTEAU a rempli son "salarié de tous ses droits, qu'elle a vainement tenté de le reclasser, qu'elle a mis tout en oeuvre pour trouver une quelconque solution à sa situation afin de ne pas affecter son état de santé, le Conseil, après avoir étudié toutes les pièces fournies au dossier, notamment les lettres adressées à de nombreuses sociétés confraternelles, ne peut que constater que le licenciement de Monsieur Mourad X... est justifié et entaché d'aucune irrégularité au vu de la législation en vigueur ;

Attendu que Monsieur Mourad X..., au jour de son licenciement, comptabilisait plus de deux ans d'ancienneté, mais moins de six mois de présence effective dans la Société MARTEAU qui employait plus de 11 salariés ;

Alors que l'avis du médecin du travail concluant à l'inaptitude du salarié à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher toutes les possibilités de reclassement au sein de l'entreprise et, le cas échéant, à l'intérieur du groupe auquel appartient l'entreprise, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, et de proposer ensuite au salarié quelle que soit la position prise par lui tous les emplois disponibles appropriés à ses capacités, au besoin après mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail, ou aménagement du temps de travail ; que dans ses conclusions d'appel, Monsieur X... avait soutenu que la Société Marteau, qui appartient à un groupe qui emploie plusieurs centaines de salariés et dispose de plusieurs agences réparties sur le territoire national ne démontre pas avoir interrogé l'ensemble des sociétés composant ce groupe ; qu'elle justifie seulement avoir interrogé l'agence de Saint Etienne de Rouvray mais s'est abstenue par exemple d'interroger ses établissements sis à Agde, à Marseille et à La Molle ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si l'employeur avait interrogé l'ensemble des établissements ou agences du groupe et s'il avait recherché une possibilité d'adaptation d'un poste, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-10 du Code du travail.ECLI:FR:CCASS:2017:SO02097