

25 mars 2009

Cour de cassation

Pourvoi n° 07-44.748

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2009:SO00577

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - maladie du salarié - maladie ou accident non professionnel - inaptitude au travail - inaptitude consécutive à la maladie - reclassement du salarié - délai d'un mois - prorogation ou suspension du délai - impossibilité - portée - salaire - absence de reclassement et de licenciement - paiement du salaire - point de départ - conditions - portée contrat de travail, execution - sanction - détermination

Le délai d'un mois fixé par l'article L. 122-24-4, devenu L. 1226-4 du code du travail, qui court à compter du second examen du médecin du travail constatant l'inaptitude, avant que l'employeur ne soit tenu de reprendre le paiement du salaire au salarié ni licencié ni reclassé, ne peut être prorogé ni suspendu, peu important que le médecin du travail soit conduit à préciser son avis après la seconde visite. Doit en conséquence être approuvé l'arrêt qui condamne un employeur au paiement d'un rappel de salaire pour la période du 21 au 27 octobre 2004, le salarié n'ayant été licencié que le 27 octobre alors que la deuxième visite était intervenue le 21 septembre 2004, même si le médecin du travail avait été conduit à émettre le 14 octobre une réserve supplémentaire sur la nature des postes que le salarié pouvait occuper

Texte de la décision

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé en qualité de conducteur receveur par la Société des transports urbains valentinois (STUV) le 2 mai 1977 ; qu'il a été déclaré inapte à la reprise de son poste de travail par le médecin du travail le 21 septembre 2004 après deux visites, puis apte à un poste sans conduite le 14 octobre 2004 ; qu'ayant été licencié le 27 octobre 2004 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, il a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement et obtenir le règlement de diverses sommes ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir rejeté sa demande tendant à voir déclarer son licenciement nul et obtenir le paiement de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1° / qu'en application du dernier alinéa de l'article 17 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs les agents titulaires ne peuvent être licenciés que pour faute grave et sur avis motivé du conseil de discipline ; que l'exposant, agent titulaire, a été licencié pour inaptitude sans qu'aucune faute grave ne lui ait été reprochée ; qu'en affirmant que la convention collective n'interdisait pas le licenciement dans cette hypothèse, la cour d'appel a violé l'article 17 précité ;

2° / que les dispositions et les stipulations conventionnelles applicables sont celles en vigueur à la date de rupture du

contrat ; qu'en se référant à des dispositions et à des stipulations qui, selon elle, n'étaient plus applicables à la date de la rupture intervenue le 27 octobre 2004, la cour d'appel a encore violé ledit article 17 de la convention collective, ensemble son article 62 et l'accord du 24 septembre 1980 ;

3° / qu'un salarié ne peut valablement renoncer aux droits qui résultent d'une convention collective et qu'il ne peut être dérogé aux dispositions d'une convention collective, sauf dans un sens plus favorable au salarié ; qu'en considérant que les parties avaient admis implicitement qu'un licenciement pouvait intervenir en dehors des hypothèses prévues par la convention collective, la cour d'appel a violé l'article L. 132-4 s du code du travail ensemble l'article 17 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs :

Mais attendu d'abord que si les conventions et accords collectifs de travail peuvent limiter les possibilités de licenciement de l'employeur à des causes qu'ils déterminent, le licenciement prononcé pour un motif autre que ceux conventionnellement prévus n'est pas nul mais seulement dépourvu de cause réelle et sérieuse, en l'absence de dispositions conventionnelles prévoyant expressément la nullité dans une telle hypothèse ;

Attendu ensuite que la cour d'appel a exactement décidé que la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs avait envisagé que l'invalidité et l'inaptitude à la conduite puissent aboutir à la rupture du contrat de travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal du salarié :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir rejeté sa demande de paiement d'une somme en application de l'article 62 de la convention collective applicable, alors, selon le moyen :

1° / que les dispositions d'une convention collective qui n'ont été ni dénoncées ni remises en cause doivent recevoir application, sauf dispositions plus favorables ; qu'en écartant l'application des dispositions de l'article 62 de la convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs aux motifs qu'elles étaient « devenues obsolètes et sans objet » sans constater qu'elles avaient été valablement dénoncées ou remises en cause ou écartées au profit de dispositions plus favorables, la cour d'appel a violé l'article 62 précité ;

2° / que les dispositions de l'article 62 de la convention collective, applicables au salarié quittant l'entreprise à la suite d'inaptitude à la conduite reconnue, n'excluent pas les salariés ayant fait l'objet d'un licenciement et n'excluent pas non plus le cumul avec les indemnités prévues à l'article 61 de la convention collective ; qu'en considérant que les dispositions de l'article 62 ne s'appliquaient pas en cas de licenciement et ne pouvaient se cumuler avec l'indemnité de licenciement prévue par l'article 61, la cour d'appel a violé les articles 61 et 62 précités ;

Mais attendu qu'interprétant les articles 61 et 62 de la convention collective applicable, la cour d'appel a, sans encourir les griefs du moyen, exactement décidé que le salarié ne pouvait prétendre qu'au bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 61 de la convention, celle prévue à l'article 62 étant réservée aux salariés quittant l'entreprise du fait d'une inaptitude à la conduite reconnue ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le premier moyen du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à verser au salarié une somme sur le fondement de l'accord d'entreprise sur l'inaptitude à la conduite du 28 juin 1995, alors, selon le moyen :

1° / qu'un avantage individuel acquis est celui procurant au salarié une rémunération ou un droit déjà ouvert et non simplement éventuel ; que tel n'est pas le cas d'une garantie de maintien de la rémunération en cas d'inaptitude physique ; qu'en considérant que les avantages résultant de l'accord d'entreprise sur l'inaptitude à la conduite conclu le 28 juin 1995 au sein de la société STUV, dénoncé le 2 juillet 2003, restaient acquis à M. X..., la cour d'appel a violé l'article L. 132-8 (recod. L. 2261-13) du code du travail ;

2° / que les hypothèses 3 et 4 de l'accord sur l'inaptitude à la conduite conclu le 28 juin 1995 au sein de la société STUV- "

L'agent accepte de suivre une formation ", " L'agent ne souhaite pas rester dans l'entreprise pour suivre une formation "- impliquent que l'employeur ait proposé au salarié une telle formation ; qu'en estimant que le simple fait que M. X... ait précisé à la société STUV qu'il était prêt à suivre une formation bureautique afin de répondre à d'autres possibilités de reclassement suffisait à le faire entrer dans ces hypothèses et à le faire bénéficier d'un maintien de sa rémunération durant dix-huit mois, le juge du fond a violé les articles 1134 du code civil, II, 3 et II, 4 de l'accord précité ;

Mais attendu d'abord que la société qui n'avait pas contesté l'application de cet accord à la situation du salarié devant la cour d'appel n'est pas recevable à développer une thèse contraire à hauteur de cassation ;

Et attendu, ensuite, que la cour d'appel a exactement décidé que le salarié, qui avait signalé à son employeur qu'il était prêt à suivre une formation pour faciliter son reclassement, devait bénéficier des mesures de l'accord d'entreprise prévoyant le maintien de la rémunération du salarié inapte à la conduite pendant la durée d'une telle formation ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à verser au salarié une somme à titre de rappel de salaires, alors, selon le moyen :

1° / que si, après la seconde visite de reprise, l'employeur propose un poste de reclassement en tenant compte des spécifications de l'avis d'inaptitude et que, par la suite, la médecine du travail, au cours d'une ultime visite, modifie ou précise ces spécifications et empêche ainsi le reclassement proposé, le délai d'un mois court à compter seulement de ce dernier avis modificatif ; qu'en l'occurrence, ayant procédé aux deux visites de reprise les 6 et 21 septembre 2004, M. X... a été déclaré " Inapte à la reprise de son poste. Peut occuper tout poste à temps partiel ne nécessitant pas un contact avec le public de façon permanente " ; que, le 4 septembre 2004, en fonction de cet avis, la STUV a proposé à M. X... un poste à temps partiel d'agent d'entretien polyvalent ; que, sollicité par M. X..., le médecin du travail, le 14 octobre 2004, a précisé que le salarié n'était apte qu'à un poste sans aucune conduite y compris d'un véhicule léger ; que le poste proposé à M. X... impliquant la conduite d'un véhicule de service, la STUV n'a pu que retirer son offre de reclassement ; qu'en faisant cependant courir le délai d'un mois dès le 21 septembre 2004, soit à compter d'un avis prêtant à interprétation, et non à compter du 14 octobre 2004, date à laquelle l'employeur pouvait réellement connaître l'aptitude de son salarié, la cour d'appel a violé les articles L. 122-24-4, (recod. L. 1226-4) et R. 251-1-1 (recod. R. 4624-31) du code du travail ;

2° / qu'en tout état de cause qu'en pareille hypothèse, s'il court dès la seconde visite de reprise, le délai d'un mois est suspendu entre la date d'émission de la proposition de reclassement et celle de l'ultime avis médical précisant que cette proposition n'est pas envisageable ; qu'en l'occurrence, entre le 4 octobre 2004, date à laquelle elle a proposé un poste à M. X..., et le 14 octobre 2004, date de la dernière visite de reprise, la société STUV ne pouvait agir ; qu'en jugeant cependant que le délai avait couru sans suspension du 21 septembre au 21 octobre 2004 et que la société STUV devait s'acquitter du salaire entre le 21 octobre et le 27 octobre 2004, la cour d'appel a de nouveau violé les articles L. 122-24-4 (recod. L. 1226-4) et R. 251-1-1 (recod. R. 4624-31) du code du travail ;

Mais attendu que le délai d'un mois fixé par l'article L. 122-24-4 devenu L. 1226-4 du code du travail, qui court à compter du second examen du médecin du travail, avant que l'employeur ne soit tenu de reprendre le paiement du salaire au salarié ni licencié ni reclassé ne peut être ni prorogé ni suspendu peu important que le médecin du travail soit conduit à préciser son avis après la seconde visite ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le troisième moyen du pourvoi principal du salarié et du syndicat :

Vu l'article L. 411-11 devenu L. 2132-3 du code du travail ;

Attendu que l'inapplication d'une convention ou d'un accord collectif de travail, même non étendu, cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession ;

Attendu que la cour d'appel a rejeté la demande du syndicat tendant à obtenir le paiement de dommages-intérêts alors qu'elle avait constaté la non-application de l'accord d'entreprise du 28 juin 1995 ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a rejeté la demande du syndicat SNTU CFDT en paiement de dommages-intérêts au titre de l'article L. 411-11 devenu L. 2132-3 du code du travail, l'arrêt rendu le 10 septembre 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ; 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 Grenoble, autrement composée ;

Laisse à chaque partie la charge des dépens afférents à son pourvoi ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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-cinq mars deux mille neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour M. X... et le syndicat national des transports urbains CFDT.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté la demande de Monsieur Daniel X... tendant à voir déclarer son licenciement nul et obtenir le paiement de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE sur le moyen aux fins de nullité du licenciement, tiré de l'article 17 alinéa cinq de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs : le texte de cette convention collective du 11 avril 1986, étendue le 25 janvier 1993, prévoit que " sauf les cas visés à l'article 58 ci-après (consacré au licenciement collectif), les agents titulaires ne peuvent être licenciés que pour faute grave et sur avis motivé du conseil de discipline " ; Daniel X... en déduit, à tort, que l'employeur est privé de tout droit de procéder au licenciement d'un salarié de son entreprise en raison de l'impossibilité de procéder au reclassement de l'intéressé devenu physiquement inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait avant la période de suspension du contrat de travail consécutive à une maladie, au sens de l'article L. 122-24-4 du Code du travail ; en premier lieu, la convention collective avait envisagé que l'invalidité et l'inaptitude à la conduite puissent aboutir à la rupture du contrat de travail, dans le contexte du droit positif et de l'état de la jurisprudence au 11 avril 1986, puisqu'elle instituait en pareil cas le versement d'une indemnité spéciale, dont les conditions sont définies à l'article 62, et l'intervention d'un régime de prévoyance au sens de l'article 46 disposant que le risque inaptitude à la conduite est couvert selon les modalités fixées par l'accord du 24 septembre 1980 concernant le régime de prévoyance inaptitude à la conduite (I. P. R. I. A. C.), étendu par arrêté du 30 mai 1984 ; en second lieu, il existait dans l'entreprise un accord signé en 1990 et modifié le 28 juin 1995, traitant de la situation de l'agent dont le permis de conduire est indispensable à l'exercice de ses fonctions mais qui est devenu inapte à la conduite, prévoyant que l'entreprise devra rechercher des solutions d'aménagement du poste mais prévoyant aussi le recours au licenciement ; tant les partenaires sociaux signataires et adhérents à cette convention collective, que les signataires de cet accord du 28 juin 1995, dont d'ailleurs D. X... lui-même en qualité de délégué syndical CFDT, avaient implicitement mais nécessairement admis que cette convention collective applicable dans l'entreprise n'interdisait pas le licenciement

dans le cas d'espèce litigieux, distinct des hypothèses de la faute grave et du licenciement collectif ; le licenciement en cause n'est donc pas nul ou irrégulier au regard des textes invoqués par le salarié ;

ALORS QU'en application du dernier alinéa de l'article 17 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs les agents titulaires ne peuvent être licenciés que pour faute grave et sur avis motivé du conseil de discipline ; que l'exposant, agent titulaire, a été licencié pour inaptitude sans qu'aucune faute grave ne lui ait été reprochée ; qu'en affirmant que la convention collective n'interdisait pas le licenciement dans cette hypothèse, la Cour d'appel a violé l'article 17 précité ;

ALORS QUE les dispositions et les stipulations conventionnelles applicables sont celles en vigueur à la date de rupture du contrat ; qu'en se référant à des dispositions et à des stipulations qui, selon elle, n'étaient plus applicables à la date de la rupture intervenue le 27 octobre 2004, la Cour d'appel a encore violé ledit article 17 de la Convention collective, ensemble son article 62 et l'accord du 24 septembre 1980.

Et ALORS QU'un salarié ne peut valablement renoncer aux droits qui résultent d'une convention collective et qu'il ne peut être dérogé aux dispositions d'une convention collective, sauf dans un sens plus favorable au salarié ; qu'en considérant que les parties avaient admis implicitement qu'un licenciement pouvait intervenir en dehors des hypothèses prévues par la convention collective, la Cour d'appel a violé l'article L 132-4 s du Code du travail ensemble l'article 17 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Le moyen reproche à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR rejeté la demande de Monsieur X... tendant au paiement de la somme de 4. 482, 76 euros en application de l'article 62 de la convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs ;

AUX MOTIFS QUE la convention collective applicable prévoit en son article 61 le versement d'une indemnité au salarié qui fait l'objet d'un licenciement autre que collectif et, en son article 62, une indemnité " versée à tout agent ayant moins de dix ans d'ancienneté partant à la retraite ou quittant l'entreprise à la suite de réforme (régime CAMR), d'invalidité reconnue par la Sécurité sociale ou d'inaptitude à la conduite reconnue ", indemnité majorée en fonction de l'ancienneté après 10 ans ; le salarié a perçu l'indemnité conventionnelle de licenciement ; les dispositions revendiquées de cette convention collective sont entrées en application antérieurement au régime introduit par la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 que, dès lors que le salarié atteint d'une inaptitude à la conduite reconnue n'est pas considéré, après que l'employeur ait pris acte de son état, comme quittant l'entreprise, au sens de l'article 62, mais qu'il doit faire l'objet, le cas échéant, d'un licenciement dans les conditions prévues à l'article L. 122-24-4 du Code du travail, les dispositions de cette convention collective sont devenues, sauf pour le départ à la retraite, obsolètes et sans objet ; le jugement sera donc infirmé en ce qu'il a alloué à Daniel X... le bénéfice du cumul des deux indemnités ;

ALORS QUE les dispositions d'une convention collective qui n'ont été ni dénoncées ni remises en cause doivent recevoir application, sauf dispositions plus favorables ; qu'en écartant l'application des dispositions de l'article 62 de la convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs aux motifs qu'elles étaient « devenues obsolètes et sans objet » sans constater qu'elles avaient été valablement dénoncées ou remises en cause ou écartées au profit de dispositions plus favorables, la Cour d'appel a violé l'article 62 précité ;

Et ALORS QUE les dispositions de l'article 62 de la convention collective, applicables au salarié quittant l'entreprise à la suite d'inaptitude à la conduite reconnue, n'excluent pas les salariés ayant fait l'objet d'un licenciement et n'excluent pas non plus le cumul avec les indemnités prévues à l'articles 61 de la convention collective ; qu'en considérant que les dispositions de l'article 62 ne s'appliquaient pas en cas de licenciement et ne pouvaient se cumuler avec l'indemnité de licenciement prévue par l'article 61, la Cour d'appel a violé les articles 61 et 62 précités.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté la demande du Syndicat National des Transports Urbains CFDT SNTU tendant à obtenir le paiement de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QU'il n'a été porté en l'espèce aucune atteinte à l'intérêt collectif des salariés ; que le syndicat intervenant sera débouté de sa demande de dommages et intérêts ;

ALORS QUE l'inapplication d'un accord pose une question de principe intéressant l'ensemble des salariés et cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession ; qu'en relevant que l'employeur n'avait pas respecté les stipulations de l'accord applicable en cas de déclaration d'inaptitude mais en rejetant néanmoins la demande du syndicat exposant, le Tribunal a violé l'article L. 411-11 du code du travail ;

Et ALORS QUE le syndicat exposant avait fait valoir qu'il était signataire de la convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs ; que la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation relatif à la nullité du licenciement en application de la convention collective entraînera cassation par voie de conséquence de l'arrêt en ce qu'il a rejeté la demande du syndicat et ce, en application de l'article 624 du NCPC.

Moyens produits au pourvoi incident par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la Société des transports urbains valentinois.

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR condamné la STUV à verser à monsieur X... la somme de 34. 262, 10 euros sur le fondement de l'accord d'entreprise sur l'inaptitude à la conduite du 28 juin 1995 ;

AUX MOTIFS PROPRES QU' il n'est pas contesté que les avantages résultant de l'accord sur l'inaptitude à la conduite, dénoncé par l'employeur le 2 juillet 2003, restaient néanmoins acquis à Daniel X... par l'effet de l'article L. 132-8 du Code du travail, faute d'accord de substitution ; les mesures d'application de cet accord sont définies en ces termes par l'article II :

« Les hypothèses suivantes peuvent se présenter :

- 1 / Proposition d'un poste en interne avec maintien du coefficient : l'agent peut accepter ou refuser ce poste. S'il refuse, il y a rupture du contrat de travail avec versement des indemnités légales de licenciement ;
- 2 / Proposition d'un poste à l'extérieur de l'entreprise : il peut le refuser sans perdre la possibilité d'opter pour l'hypothèse 3 ou 4 ;
- 3 / Il accepte de suivre une formation : l'entreprise lui maintient sa rémunération calculée sur la base suivante (...). Si pendant la période de « formation » ou à l'issue de cette période, il apparaît en interne un poste pouvant lui convenir, on se retrouve alors dans l'hypothèse 1. Si, à la fin de cette période, il n'y a pas de poste disponible, (l'entreprise) sera amenée à rompre le contrat de l'agent avec les indemnités de licenciement correspondantes ;
- 4 / L'agent ne souhaite pas rester dans l'entreprise pour suivre une formation : il est licencié et il reçoit une indemnité équivalente à ce qu'il aurait perçu s'il avait choisi de suivre une formation, plus les indemnités de licenciement auxquelles il a droit » ;

l'article III prévoit que, « dans tous les cas, l'agent doit faire connaître par écrit son choix entre les 4 hypothèses au plus tard dans les 15 jours après sa déclaration d'inaptitude » ;

en l'espèce, la STUV, connaissance prise de l'avis d'inaptitude partielle émis par le médecin du travail les 6 et 21 septembre 2004, a proposé, le 4 octobre 2004, à Monsieur X... son reclassement dans un emploi d'agent d'entretien polyvalent au service marketing, à mi-temps, avec maintien de son coefficient 206 ; par lettre du 8 octobre 2004, le salarié a répondu qu'il était tout disposé à accepter ce poste, mais « après consentement du médecin du travail » auquel il aurait signalé ne plus conduire de véhicule suite à son traitement ; D. X... ajoutait : « si cela devenait une remise en cause de l'emploi proposé, je suis prêt à suivre une formation bureautique afin de répondre à d'autres possibilités de reclassement » ; le médecin du travail a précisé, dans une fiche du 14 octobre 2004, que l'intéressé était « apte à un poste sans conduite » ; au vu de cet avis, l'employeur a notifié le 15 octobre 2004 à D. X... que la proposition devenait

caduque, l'emploi de reclassement impliquant que l'intéressé puisse se déplacer sur le réseau CTAV en conduisant un véhicule et que l'employeur ne disposait, au sein de l'entreprise, comme dans les entreprises du groupe, d'aucun autre emploi de reclassement susceptible de lui être proposé ; la situation de D. X... est différente de celle de C. Y..., à laquelle l'employeur se réfère et sur laquelle la Cour a été amenée à se prononcer le 16 octobre 2006, puisque C. Y... avait fait savoir à la STUV qu'il choisissait l'hypothèse n° 4 de l'accord sans attendre une proposition de l'employeur puis avait refusé une proposition écrite de reclassement notamment en déniait le principe même de l'émission d'une offre par l'employeur, en invoquant son propre choix préalable ; en l'espèce, l'employeur a entendu d'abord se placer dans l'hypothèse n° 1 en émettant une proposition de reclassement sur un poste en interne avant de retirer cette proposition compte tenu de l'avis restrictif du médecin du travail sur l'inaptitude ; la société STUV n'a ensuite émis aucune proposition de formation ; la société STUV interprète cet accord comme subordonnant l'ouverture de l'hypothèse n° 3 à l'émission par l'employeur d'une proposition de formation en faveur du salarié déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre son emploi et pour lequel il n'existait aucun poste de reclassement en interne et en externe ; il résulterait d'une telle interprétation que le salarié serait dans tous les cas privé du bénéfice des hypothèses 3 et 4 si l'employeur ne lui proposait pas de suivre une formation ce qui fait dépendre la mise en oeuvre de ces modalités de la seule volonté de l'employeur ; cette interprétation créerait une disparité injustifiée entre la situation du salarié auquel aucune formation ne serait proposée par l'employeur et celle du salarié qui ne souhaiterait pas rester dans l'entreprise pour suivre une formation : le premier serait privé de toute indemnité alors que le second percevrait, en plus de l'indemnité de licenciement, l'indemnité définie à l'hypothèse 3, alors que l'un et l'autre quittent l'entreprise en raison de leur inaptitude physique à leur poste ; les modalités du maintien conventionnel de la rémunération ne sont pas assises sur la durée de la formation, mais sur l'ancienneté du salarié puisque la durée de cet avantage varie de 6 mois pour une ancienneté inférieure à 10 ans, à 12 mois entre 10 et 15 ans, et 18 mois au-delà ; l'accord prévoit aussi que l'intéressé peut être reclassé à tout moment pendant la formation sur un poste « pouvant lui convenir » devenu disponible, donc pas nécessairement sur un poste correspondant à la formation dispensée ; ces modalités illustrent la volonté des parties de créer une sorte de garantie temporaire d'emploi, pour donner au salarié une chance de reclassement interne différé pendant une période dont la longueur est fonction de l'ancienneté, dans un contexte conventionnel où le licenciement autre que pour faute grave et pour inaptitude n'est pas interdit, mais précisément entouré de garanties conventionnelles en faveur du salarié ; il apparaît certain que la question de la formation ne se pose que dans le cas où le reclassement est impossible ; en ce sens, les hypothèses 3 et 4 sont subsidiaires aux deux premières ; mais, l'article III prévoit que le salarié dispose d'un « choix » et qu'il doit faire ce choix dans un bref délai ; l'hypothèse 2 évoque une « possibilité d'opter » ; l'hypothèse 4 emploie le terme « souhaite » ; dans ce contexte, et compte tenu de l'économie de l'accord et de la commune intention des parties, il n'y a pas lieu de s'arrêter au sens littéral du terme « accepte », comme signifiant une réponse à une offre préalable, mais de l'interpréter comme signifiant que le salarié se tient à la disposition de l'employeur pour suivre une formation ou souhaite rester dans l'entreprise pour suivre une formation, ce qui n'est d'ailleurs que le corollaire de l'hypothèse 4 ; c'est exactement ce qu'a fait monsieur X... en s'étant porté à l'avance candidat à une formation de bureautique » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE, « dans le cas d'espèce, les deux premiers cas sont à exclure ; aucune proposition interne n'a été faite à monsieur X... ; par contre, le salarié a proposé par écrit le 8 octobre 2004 de pouvoir suivre une formation pour aider à son reclassement ; cette solution n'a pas été retenue par la direction de la STUV ; il ne reste plus que la dernière hypothèse, monsieur X... a été licencié sans aucune proposition de mutation interne ou externe ni proposition de formation ; l'accord prévoit dans ce cas que le salarié doit percevoir une indemnité équivalente à ce qu'il aurait perçu s'il avait choisi de suivre une formation plus les indemnités de licenciement ; l'accord du 28 juin 1995 doit donc s'appliquer dans le cas de monsieur X... » ;

1°) ALORS QU'un avantage individuel acquis est celui procurant au salarié une rémunération ou un droit déjà ouvert et non simplement éventuel ; que tel n'est pas le cas d'une garantie de maintien de la rémunération en cas d'inaptitude physique ; qu'en considérant que les avantages résultant de l'accord d'entreprise sur l'inaptitude à la conduite conclu le 28 juin 1995 au sein de la société STUV, dénoncé le 2 juillet 2003, restaient acquis à monsieur X..., la Cour d'appel a violé l'article L. 132-8 (recod. L. 2261-13) du Code du travail ;

2°) ALORS QUE les hypothèses 3 et 4 de l'accord sur l'inaptitude à la conduite conclu le 28 juin 1995 au sein de la société STUV- « L'agent accepte de suivre une formation », « L'agent ne souhaite pas rester dans l'entreprise pour suivre une formation »- impliquent que l'employeur ait proposé au salarié une telle formation ; qu'en estimant que le simple fait

que monsieur X... ait précisé à la société STUV qu'il était prêt à suivre une formation bureautique afin de répondre à d'autres possibilités de reclassement suffisait à le faire entrer dans ces hypothèses et à le faire bénéficier d'un maintien de sa rémunération durant 18 mois, le juge du fond a violé les articles 1134 du Code civil, II, 3 et II, 4 de l'accord précité.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR condamné la STUV à verser à monsieur X... la somme de 439, 25 euros à titre de rappel de salaires outre congés payés afférents ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, « dans la mesure où la seconde visite de reprise a eu lieu le 21 septembre 2004, où l'article L. 122-24-4 alinéa 2 du Code du travail prévoit que l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, s'il n'est pas licencié, le salaire correspondant à l'emploi occupé, dans la mesure enfin où monsieur X... n'a été licencié que le 27 octobre 2004, le salaire de la période du 21 au 27 octobre 2004 est dû, le texte applicable ne prévoyant pas une possibilité de report de ce délai et l'avis du 14 octobre 2004 du médecin du travail ne constituant pas un examen médical de reprise » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE « la deuxième visite de reprise a eu lieu le 21 septembre 2004 ; monsieur X... a été licencié le 28 octobre 2004 » ;

1°) ALORS QUE si, après la seconde visite de reprise, l'employeur propose un poste de reclassement en tenant compte des spécifications de l'avis d'inaptitude et que, par la suite, la médecine du travail, au cours d'une ultime visite, modifie ou précise ces spécifications et empêche ainsi le reclassement proposé, le délai d'un mois court à compter seulement de ce dernier avis modificatif ; qu'en l'occurrence, ayant procédé aux deux visites de reprise les 6 et 21 septembre 2004, monsieur X... a été déclaré « Inapte à la reprise de son poste. Peut occuper tout poste à temps partiel ne nécessitant pas un contact avec le public de façon permanente » ; que, le 4 septembre 2004, en fonction de cet avis, la STUV a proposé à monsieur X... un poste à temps partiel d'agent d'entretien polyvalent ; que, sollicité par monsieur X..., le médecin du travail, le 14 octobre 2004, a précisé que le salarié n'était apte qu'à un poste sans aucune conduite y compris d'un véhicule léger ; que le poste proposé à monsieur X... impliquant la conduite d'un véhicule de service, la STUV n'a pu que retirer son offre de reclassement ; qu'en faisant cependant courir le délai d'un mois dès le 21 septembre 2004, soit à compter d'un avis prêtant à interprétation, et non à compter du 14 octobre 2004, date à laquelle l'employeur pouvait réellement connaître l'aptitude de son salarié, la Cour d'appel a violé les articles L. 122-24-4, (recod. L. 1226-4) et R. 251-1-1 (recod. R. 4624-31) du Code du travail ;

2°) ALORS en tout état de cause QU'en pareille hypothèse, s'il court dès la seconde visite de reprise, le délai d'un mois est suspendu entre la date d'émission de la proposition de reclassement et celle de l'ultime avis médical précisant que cette proposition n'est pas envisageable ; qu'en l'occurrence, entre le 4 octobre 2004, date à laquelle elle a proposé un poste à monsieur X..., et le 14 octobre 2004, date de la dernière visite de reprise, la société STUV ne pouvait agir ; qu'en jugeant cependant que le délai avait couru sans suspension du 21 septembre au 21 octobre 2004 et que la société STUV devait s'acquitter du salaire entre le 21 octobre et le 27 octobre 2004, la Cour d'appel a de nouveau violé les articles L. 122-24-4 (recod. L. 1226-4) et R. 251-1-1 (recod. R. 4624-31) du Code du travail.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de grenoble
10 septembre 2007

Textes **appliqués**

article L. 122-24-4, devenu L. 1226-4 du code du travail