

2 mars 2011

Cour de cassation

Pourvoi n° 08-44.977

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2011:SO00589

## Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - modification - modification imposée par l'employeur - modification de la rémunération - modification d'une prime suite à la modification unilatérale des objectifs - possibilité - conditions - portée - employeur - pouvoir de direction - étendue - définition des objectifs fixés au salarié

Lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, celui-ci peut les modifier dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice. Ne tire pas les conséquences légales de ses propres constatations la cour d'appel qui retient que la modification des objectifs conditionnant l'octroi d'une prime prévue dans un plan de rémunération variable et son incidence sur la rémunération du salarié constituent une modification du contrat de travail alors qu'elle avait relevé qu'un avenant à celui-ci stipulait que la fixation des objectifs déterminant le montant de la rémunération variable relevait du pouvoir de direction de l'employeur

## 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 le 17 novembre 1976 en qualité de VRP par la société des Machines Havas, aux droits de laquelle est la société Néopost France (la société) ; qu'il est devenu ingénieur commercial le 1er juillet 1989 ; qu'un avenant avec effet au 1er janvier 2003 a prévu que le salarié percevrait un salaire fixe mensuel auquel pourrait s'ajouter une rémunération variable d'un montant annuel fixe en cas d'atteinte d'objectifs déterminés unilatéralement par l'employeur dans le cadre de plans annuels de rémunération variable (PRV) ; que l'employeur a établi dans le cadre de ces plans les primes et les objectifs en conditionnant le paiement ; qu'estimant que le secteur géographique de ses activités en 2003 et 2004 ainsi que la structure de la prime d'objectif prioritaire (POP) en 2005 avaient été unilatéralement modifiés, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur ainsi qu'en paiement de diverses sommes ; que le conseil de prud'hommes l'a débouté par jugement du 15 juin 2006 ; que M. X... a interjeté appel et a renoncé à sa demande en résiliation judiciaire du contrat de travail ; que le médecin du travail ayant constaté en février 2006 que l'état de santé du salarié nécessitait une réduction de son temps de travail, l'employeur a, en octobre 2006, sans nouvel avis du médecin du travail, réduit de 42 % son secteur géographique et de 20 % son temps de travail ; que M. X... a été mis en arrêt de travail, puis déclaré, par un avis unique du médecin du travail, inapte à son emploi et à tout poste dans l'entreprise ; qu'il

a été licencié pour inaptitude physique et refus de reclassement le 17 avril 2007 ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire le licenciement de M. X... privé de cause réelle et sérieuse et de la condamner à lui verser des sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés afférents et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que la cassation prononcée sur le fondement du premier moyen aura pour conséquence, en application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile, d'entraîner la censure du chef ici querellé du dispositif de l'arrêt ;

2°/ que si le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur est seulement tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite ; qu'au cas présent la cour d'appel a considéré qu'elle avait commis une faute en modifiant le secteur du salarié sans demander l'avis du médecin du travail et recueillir son accord ; qu'en se prononçant de la sorte, cependant qu'il ne lui incombait pas de solliciter l'accord du médecin du travail à l'occasion du changement de secteur, la cour d'appel a violé par fausse application l'article L. 4624-1 du code du travail ;

3°/ que M. X... soutenait uniquement dans ses écritures que son inaptitude, constatée par le médecin du travail, était d'origine professionnelle ; que méconnaît les termes du litige et viole en conséquence les articles 4, 16 et 5 du code de procédure civile la cour d'appel qui estime que le licenciement ne peut avoir une origine professionnelle mais accueille M. X... dans ses demandes ;

4°/ que ce n'est que lorsque l'inaptitude physique d'un salarié justifiant son licenciement résulte uniquement et directement d'agissements fautifs de l'employeur que le licenciement prononcé au titre de cette inaptitude est privé de cause réelle et sérieuse ; que pour dire que l'inaptitude de M. X... était directement la conséquence d'un conflit dont la responsabilité incombait à l'employeur, la cour d'appel s'est fondée sur la procédure initiale de demande de résiliation du contrat de travail à ses torts ; qu'en statuant ainsi, cependant qu'il était constant que le salarié avait renoncé à cette action en justice après avoir été débouté par le conseil de prud'hommes de Grenoble, de telle sorte que ce motif était impropre à caractériser la moindre faute commise par elle, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision L. 1226-2, L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

5°/ que la cour d'appel s'est encore appuyée, pour dire que l'inaptitude de M. X... était directement la conséquence d'un conflit dont la responsabilité incombait à l'employeur, sur les conditions médicales ayant justifié la décision du médecin du travail, explicitées dans l'avis motivé du médecin du travail repris dans la décision de l'inspecteur du travail de rejet de son recours, et a estimé qu'il en résultait que cette inaptitude était directement la conséquence du conflit ayant existé entre elle et son salarié ; qu'en se prononçant ainsi, cependant que l'inspecteur du travail énonçait seulement dans ce document qu'un conflit sérieux et durable existait entre M. X... et son employeur et que le rapport du médecin inspecteur régional du travail confirmait que le conflit précité "avait eu un retentissement manifeste sur son état de santé", ce dont il ne s'évinçait pas que l'inaptitude de M. X... était la conséquence directe de ce conflit, la cour d'appel a dénaturé ledit document et ainsi violé l'article 1134 du code civil ;

6°/ qu'en se fondant sur ledit document pour se prononcer comme elle l'a fait, cependant qu'il en résultait simplement

que le conflit l'opposant à M. X... "avait eu un retentissement manifeste sur son état de santé", la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1226-2, L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que l'employeur avait, à la suite des préconisations du médecin du travail, modifié le secteur géographique des activités commerciales du salarié sans son accord et retenu, sans modifier les termes du litige, que l'inaptitude de M. X... avait été directement causée par le comportement fautif de l'employeur, la cour d'appel a décidé que le licenciement en résultant était sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen, inopérant en ses première, deuxième, cinquième et sixième branches, n'est pas fondé pour le surplus ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de la condamner à verser à M. X... une somme à titre de dommages-intérêts au titre d'un préjudice distinct, alors, selon le moyen :

1°/ que la cassation prononcée sur le fondement du premier moyen ou, en toute hypothèse, du deuxième moyen, aura pour conséquence, en application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile, d'entraîner la censure du chef ici querellé du dispositif de l'arrêt ;

2°/ que la cour d'appel l'a condamnée à verser à M. X... une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en estimant qu'elle s'était rendue responsable de l'inaptitude du salarié, cause, du fait de son refus d'accepter les offres de reclassement formulées par l'exposante, de son licenciement ; qu'en conséquence, ne justifie pas légalement sa décision au regard de l'article 1147 du code civil la cour d'appel qui estime que le salarié a subi un préjudice distinct résultant du comportement de l'employeur qui a, selon la cour, visiblement voulu d'une part passer en force et d'autre part imposer au salarié des changements déloyaux, ce dont il est résulté la détérioration de l'état de santé du salarié et au final son inaptitude, sans caractériser en quoi ce préjudice était distinct de l'indemnisation de la perte d'emploi estimée injustifiée, cependant que ce préjudice prétendument distinct provenait de la même faute et résultait également de l'inaptitude du salarié fondant l'octroi de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Mais attendu qu'ayant constaté que le comportement fautif de l'employeur était à l'origine de la détérioration de l'état de santé et de l'inaptitude physique du salarié, la cour d'appel, qui en a déduit que le salarié avait subi un préjudice distinct de celui indemnisé au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Mais sur le premier moyen, pris en ses deux premières branches :

Vu les articles 1134 du code civil et L. 1221-1 du code du travail ;

Attendu que lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, celui-ci peut les modifier dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice ;

Attendu que, pour dire que la société a modifié sans l'accord du salarié la part variable de sa rémunération et la condamner à lui payer un rappel de POP et les congés payés afférents, l'arrêt retient que si la fixation des objectifs relève

du pouvoir de direction de l'employeur, la modification de la base de calcul de la rémunération variable, dans le PRV établi par l'employeur pour l'année 2005, par la suppression de l'objectif de bonification de la POP et sa transformation corrélative en objectif supplémentaire conditionnant l'octroi de cette prime, aurait dû recueillir l'accord du salarié en ce qu'elle avait pour conséquence directe de réduire sa rémunération variable ; que l'employeur a donc modifié le contrat de travail du salarié sans son accord ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants tirés de la modification des objectifs imposés au salarié et de son incidence sur sa rémunération, alors qu'elle avait constaté que l'avenant au contrat de travail stipulait que la détermination des objectifs conditionnant la rémunération variable du salarié relevait du pouvoir de direction de l'employeur, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation intervenue sur le premier moyen entraîne par voie de conséquence la cassation sur le quatrième moyen ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les troisième et quatrième branches du premier moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que la société Néopost France a modifié au titre de la prime d'objectif prioritaire le contrat de travail de M. X... et la condamne à lui payer la somme de 3 290,63 euros outre les congés payés au titre de cette prime ainsi que celle de 9 237,01 euros à titre de complément d'indemnité conventionnelle de licenciement, l'arrêt rendu le 17 septembre 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 Chambéry ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

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 deux mars deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils pour la société Néopost France

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la Société NEOPOST avait modifié le contrat de travail de Monsieur X... sans avoir obtenu son accord préalable, et d'AVOIR en conséquence condamné la Société NEOPOST à verser à Monsieur X... diverses sommes à titre de rappel de salaire pour prime POP, prime PDP et congés payés afférents, soit respectivement, 3.290,63 euros, 9.398,79 euros et 1.268,84 € ;

AUX MOTIFS QUE « Monsieur X... avait 55 ans révolus pour être né en décembre 1949 lorsqu'il a saisi le conseil des prud'hommes ; que s'agissant de la rémunération, le contrat de travail de Monsieur X... stipule dans son article 10 les conditions de sa rémunération ; qu'il y est prévu un fixe et des commissions ; qu'un avenant signé (en 2002) prévoit, outre l'assiette à 100 % de la partie variable de la rémunération, que le plan de rémunération variable (PRV) est revu annuellement et que les modifications de mode de rémunération donnent lieu à l'émission d'un avenant ; qu'il y est rappelé que la fixation des objectifs relève du pouvoir de direction ; que le PRV comprend une prime d'objectif prioritaire basée jusqu'en 2004 sur le chiffre d'affaires HT avec des majorations et minorations et une bonification en cas de vente de contrats de services en sus de la vente du produit ; qu'il est par ailleurs prévu une prime spécifique qui n'est pas en cause ici et une prime d'évolution de parc qui est également en litige ; que la fixation des objectifs n'est pas discutée par Monsieur X... ; que par contre celui-ci conteste pour l'année 2005 la modification de la base de calcul de la rémunération variable (PRV) sans accord préalable du salarié, modification dont la conséquence est une réduction de sa rémunération variable ; qu'il indique qu'en 2005, la Société NEOPOST a ajouté un objectif « chiffre d'affaires annuels contrats de services » qui a pour conséquence de modifier la structure du PRV et d'y ajouter un taquet qui n'existait pas jusqu'alors, ce qui l'a conduit à refuser de signer l'avenant ; qu'en 2004 la notification d'objectifs ne laissait apparaître que deux lignes : « chiffre d'affaires machines à affranchir et chiffre affaire ventes » ce dont il résultait que leur atteinte ouvrait droit au paiement de la prime d'objectif prioritaire ; que pour 2005 il fallait atteindre trois objectifs au lieu des deux précédents pour ouvrir ce droit en totalité ; qu'en outre les bonifications ont été supprimées ; que toute modification de la structure de calcul de la rémunération ayant une incidence sur la rémunération doit être acceptée au préalable par le salarié ; que la vérocité de l'analyse faite par Monsieur X... quant à la réalité de la modification de la structure de sa rémunération est confirmée par le fait que la Société NEOPOST a reconnu ne pas pouvoir lui imposer cette modification et a laissé aux salariés la possibilité d'opter pour le maintien du PRV 2004, et donc des objectifs 2005 hors ligne contrats de services ; qu'en effet il n'est pas contestable que l'adjonction d'un objectif qui n'existait pas jusqu'alors dans la structure de la PRV est susceptible, au cas où il ne serait pas atteint, de diminuer la rémunération du salarié, ce qui ne peut intervenir sans son accord et ce qui serait de nature à justifier la résiliation de son contrat de travail ; qu'il appartenait à la Société NEOPOST, si elle estimait que le refus d'une telle modification mettait en jeu sa compétitivité, de mettre en oeuvre la procédure légale adéquate ; que c'est donc à tort que les premiers juges ont considéré que les aménagements annuels des objectifs adoptés par la Société NEOPOST respectaient les obligations contractuelles de la société et n'entraînaient pas de modification d'une clause essentielle du contrat de travail dans la mesure où l'adjonction d'un nouvel objectif pour accéder au paiement de la prime d'objectif prioritaire était bien de nature à avoir une incidence négative sur la rémunération du salarié ; que la Société NEOPOST en acceptant de maintenir les objectifs du PRV 2004 prétend avoir respecté, vis-à-vis de Monsieur X..., ses obligations contractuelles ; qu'en 2005 son objectif cumulé a été de 218.000 euros ; que la Société NEOPOST indique clairement dans ses conclusions qu'elle a tenu compte pour fixer la prime de Monsieur X... du chiffre de 232.234 euros, prenant en compte l'objectif contrats de services ; que la prise en compte de l'objectif contrats de services a mécaniquement pour conséquence de faire disparaître les bonifications liées aux contrats de maintenance et qu'il en est résulté une réduction effective de la rémunération de Monsieur X... ; qu'en 2006, alors que Monsieur X... a clairement refusé le changement de structure du PRV, la Société NEOPOST a entendu le lui imposer ; que l'employeur ne pouvait tirer des explications fournies le 2 juillet 2006 par Monsieur X..., une acceptation du PRV 2006 ; que pour le même motif sa perte de salaire a été de 1.435,91 euros et de 418,81 euros en 2007 prorata temporis ; que s'agissant de la modification de la prime de parc, Monsieur X... rappelle que le PRV 2004 stipule que l'impact sur la prime PDP intervient à la résiliation qui est ainsi précisée : « fin du contrat de location récurrente et retrait du produit, le parc perd une unité et la valeur récurrente » ; que ces termes sont repris en 2005 ; que le changement de modalité par un traitement « à l'ordre » des fins de contrat (et non des annulation/résiliation de commandes prévues au 6.1) s'il ne modifie pas le contrat de travail de Monsieur X... a réduit sa rémunération sur ce poste dans les proportions qu'il indique puisque la Société NEOPOST lui a imposé, ce qui n'est pas contesté par l'employeur, une modalité contraire aux stipulations de l'article 6.2 qui prévoit que pour les fins de contrat, le parc du salarié perd une unité et sa valeur au retrait du produit ; que Monsieur X... chiffre sa perte pour les années 2005 à 2007 à la somme de 9.398,79 euros ; qu'il y a donc lieu de faire droit aux demandes de rappels de commissions présentées par Monsieur X..., congés payés afférents

compris » ;

ALORS, D'UNE PART, QUE la part variable de la rémunération peut être déterminée en fonction d'objectifs définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, dès lors que ceux-ci sont réalistes et réalisables ; qu'en estimant que l'adjonction d'un objectif dans le cadre de la détermination de la rémunération variable de Monsieur X... constituait en soi une modification du contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ensemble l'article L. 1221-1 du Code du travail ;

QU'IL EN EST D'AUTANT PLUS AINSI QU' en l'espèce la cour d'appel avait constaté qu'un avenant signé en 2002 rappelait que la fixation des objectifs dont la réalisation influait sur le montant de la rémunération variable perçue par Monsieur X... relevait du pouvoir de direction (arrêt, p. 5, al. 3) ; qu'en se prononçant comme elle l'a fait, la cour d'appel a méconnu la stipulation précitée librement acceptée par Monsieur X..., et violé derechef l'article 1134 du Code civil ;

ALORS QUE D'AUTRE PART, l'exposante faisait valoir dans ses écritures, ainsi que l'a rappelé la cour d'appel (arrêt, p. 4, al. 3, § 5) que Monsieur X... avait dépassé ses objectifs en 2003, 2004 et 2005, de telle sorte qu'il avait toujours perçu une rémunération variable supérieure à la somme contractuellement prévue à ce titre -et seule garantie par le contrat- en cas de réalisation des objectifs à 100 %, soit 24.400 € ; qu'en laissant ce moyen sans réponse, la cour d'appel a méconnu les exigences s'induisant de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS QU'ENFIN ET EN TOUTE HYPOTHESE, l'exposante faisait valoir dans ses écritures que l'adjonction de l'objectif « chiffres d'affaires de contrats de services » ne pouvait constituer une modification du contrat de travail puisqu'elle était simplement consécutive à la division d'un objectif précédemment fixé, qui additionnait déjà le chiffre d'affaires afférents aux ventes et le chiffre d'affaires afférent à la signature d'un contrat de service, associé à la vente (conclusions, p. 12, § 8 et s.), et que le cumul des objectifs « chiffre d'affaire de vente » et « chiffre d'affaire de contrats de services » pour 2005 s'élevait à un montant inférieur à l'objectif global de chiffre d'affaires MAA (machines à affranchir) pour 2004, simplement divisé en deux objectifs plus précis (ibid) ; que la cour d'appel s'est bornée à affirmer de manière péremptoire que l'adjonction d'un objectif qui n'existait pas jusqu'alors dans la structure de la PRV est susceptible, au cas où il ne serait pas atteint, de diminuer la rémunération du salarié ; qu'en se prononçant de la sorte, elle n'a pas répondu au moyen opérant et explicite de l'exposante précédemment rappelé, méconnaissant ainsi les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile.

## DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit le licenciement de Monsieur X... privé de cause réelle et sérieuse et d'AVOIR condamné à ce titre la Société NEOPOST à verser à Monsieur X... les sommes de 28.530,78 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 2.853,08 euros au titre des congés payés afférents et 99.855 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE « s'agissant du licenciement de Monsieur X... en raison de son inaptitude et du danger immédiat pour sa santé à continuer à travailler pour la Société NEOPOST, et de l'impossibilité pour cette société de procéder à son

reclassement suite au refus par Monsieur X... des propositions qui lui ont été faites, il convient de vérifier si la preuve que le comportement présumé de bonne foi de l'employeur n'a pas été conforme à cette bonne foi est rapportée par le salarié ; que Monsieur X... avait 30 ans d'ancienneté sans le moindre reproche et des résultats remarquables et remarquables jusqu'à la modification de son contrat de travail ; qu'il convient de rappeler que le médecin du travail a constaté que l'état de santé de Monsieur X... rendait nécessaire une réduction de son temps de travail en février 2006 ; que la Société NEOPOST a attendu le mois de juin suivant pour prendre en compte ce certificat médical et aménager le temps de travail de Monsieur X... ; qu'au mois d'octobre 2006, l'employeur a modifié son secteur dans une proportion ne correspondant pas à la diminution du temps de travail puisque pour une réduction de 20 % du temps de travail le secteur a été réduit de 42 % au plan géographique, sans nouvel avis du médecin du travail ni concertation avec le salarié ; que Monsieur X... a alors été placé en arrêt de travail puis le médecin du travail a conclu le 13 février 2007 à une « inaptitude à tous postes dans l'entreprise » ; qu'il résulte, d'une part, des conséquences de la procédure initiale de demande de résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur et, d'autre part, des conditions médicales ayant justifié la décision du médecin du travail, conditions explicitées dans l'avis motivé du médecin inspecteur du travail repris dans la décision de l'inspecteur du travail de rejet du recours de la Société NEOPOST contre la décision du médecin du travail que cette inaptitude est directement la conséquence du conflit ayant existé entre la Société NEOPOST et son salarié ; que cette inaptitude est directement la conséquence du conflit dont il est établi que la responsabilité incombe à la Société NEOPOST qui a décidé unilatéralement de modifier le contrat de travail de Monsieur X... malgré son refus d'accepter cette modification en raison des conséquences que cela avait sur la part variable de sa rémunération d'abord en modifiant la structure du PRV et d'autre part en modifiant le secteur du salarié sans demander l'avis du médecin du travail et recueillir son accord, l'appréciation des conséquences de l'état de santé du salarié ne relevant plus du seul pouvoir de l'employeur s'agissant de la préservation de la santé du salarié ; que le fait que la déclaration d'inaptitude soit la conséquence du conflit dont la responsabilité est imputable à l'employeur, si elle rend abusif le licenciement ne peut ouvrir droit au salarié la protection liée aux accidents du travail et aux maladies professionnelles dont les conditions propres d'application ne sont pas réunies ; qu'il n'y a pas eu de déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle ; qu'il n'y a donc pas lieu de faire application des dispositions de l'article L. 122-32-25 du Code du travail ; que le licenciement d'un salarié pour inaptitude lorsque cette inaptitude est la conséquence du comportement fautif de l'employeur rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'il en résulte que l'indemnité compensatrice de préavis reste due, l'impossibilité de l'effectuer étant imputable à l'employeur et non au salarié ; qu'il doit lui être alloué les sommes réclamées » ;

ALORS, D'UNE PART, QUE la cassation qui ne manquera pas d'être prononcée sur le fondement du premier moyen aura pour conséquence, en application des dispositions de l'article 624 du Code de procédure civile, d'entraîner la censure du chef ici querellé du dispositif de l'arrêt ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE si le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur est seulement tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite ; qu'au cas présent la cour d'appel a considéré que la Société NEOPOST avait commis une faute en modifiant le secteur du salarié sans demander l'avis du médecin du travail et recueillir son accord ; qu'en se prononçant de la sorte, cependant qu'il n'incombait pas à la Société NEOPOST de solliciter l'accord du médecin du travail à l'occasion du changement de secteur, la cour d'appel a violé par fausse application l'article L. 4624-1 (anciennement L. 241-10-1) du Code du travail ;

QUE SUBSIDIAIREMENT, Monsieur X... soutenait uniquement dans ses écritures que l'inaptitude de ce dernier, constatée par le médecin du travail, était d'origine professionnelle (Voir les conclusions adverses : p. 20, § 3 ; p. 20, § 5 - puisqu'il est fait référence à une consultation des délégués du personnel qui aurait dû intervenir à propos des propositions de reclassement faites à Monsieur X... ; p. 20, § 8 -demande de bénéfice d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis- ; p. 20, § 10 -sur le calcul de l'indemnité de licenciement- ; p. 21, § 1, - sollicitation de dommages et intérêts en application de l'article L. 122-32-7 du Code du travail-) ; que méconnaît les termes du litige et viole en conséquence les

articles 4 et 5 du Code de procédure civile la cour d'appel qui estime que le licenciement ne peut avoir une origine professionnelle mais accueille Monsieur X... dans ses demandes ;

QU'EN TOUTE HYPOTHESE, ce n'est que lorsque l'inaptitude physique d'un salarié justifiant son licenciement résulte uniquement et directement d'agissements fautifs de l'employeur que le licenciement prononcé au titre de cette inaptitude est privé de cause réelle et sérieuse ; que pour dire que l'inaptitude de Monsieur X... était directement la conséquence d'un conflit dont la responsabilité incombait à la Société NEOPOST, la cour d'appel s'est fondée sur la procédure initiale de demande de résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'en statuant ainsi, cependant qu'il était constant que Monsieur X... avait renoncé à cette action en justice après avoir été débouté par le conseil de prud'hommes de GRENOBLE, de telle sorte que ce motif était impropre à caractériser la moindre faute commise par la Société NEOPOST, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision L. 1226-2, L. 1232-1 et L. 1235-3 (anciennement L. 122-24-4, L. 122-14-3 et L. 122-14-4) du Code du travail ;

QU'AU SURPLUS, la cour d'appel s'est encore appuyée, pour dire que l'inaptitude de Monsieur X... était directement la conséquence d'un conflit dont la responsabilité incombait à la Société NEOPOST, sur les conditions médicales ayant justifié la décision du médecin du travail, explicitées dans l'avis motivé du médecin du travail repris dans la décision de l'inspecteur du travail de rejet du recours de la Société NEOPOST, et a estimé qu'il en résultait que cette inaptitude était directement la conséquence du conflit ayant existé entre la Société NEOPOST et son salarié ; qu'en se prononçant ainsi, cependant que l'inspecteur du travail énonçait seulement dans ce document qu'un conflit sérieux et durable existait entre Monsieur X... et son employeur et que le rapport du Médecin Inspecteur Régional du Travail confirmait que le conflit précité « avait eu un retentissement manifeste sur son état de santé », ce dont il ne s'évinçait pas que l'inaptitude de Monsieur X... était la conséquence directe de ce conflit, la cour d'appel a dénaturé ledit document et ainsi violé l'article 1134 du Code civil ;

QU'EN TOUTE HYPOTHESE, en se fondant sur ledit document pour se prononcer comme elle l'a fait, cependant qu'il en résultait simplement que le conflit opposant Monsieur X... et l'exposante « avait eu un retentissement manifeste sur son état de santé », la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1226-2, L. 1232-1 et L. 1235-3 (anciennement L. 122-24-4, L. 122-14-3 et L. 122-14-4) du Code du travail.

### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la Société NEOPOST France SA à verser à monsieur X... la somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts au titre d'un préjudice distinct ;

AUX MOTIFS QUE « contrairement à ce que soutient la Société NEOPOST, l'exigence de Monsieur X... de voir respecter les termes de son contrat de travail ne traduit ni une déloyauté ni un désengagement vis-à-vis de l'employeur ; que le comportement de la Société NEOPOST, qui a visiblement voulu d'une part passer en force et d'autre part imposer au salarié des changements déloyaux, ce dont il est résulté la détérioration de l'état de santé du salarié et au final son inaptitude, a causé à celui-ci un préjudice distinct du préjudice indemnisé au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse » ;

ALORS, D'UNE PART, QUE la cassation qui ne manquera pas d'être prononcée sur le fondement du premier moyen ou, en toute hypothèse, du deuxième moyen, aura pour conséquence, en application des dispositions de l'article 624 du Code de procédure civile, d'entraîner la censure du chef ici querellé du dispositif de l'arrêt ;

ALORS, D'AUTRE PART ET SUBSIDIAIREMENT, QUE la cour d'appel a condamné la Société NEOPOST à verser à Monsieur X... une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en estimant que l'exposante s'était rendue responsable de l'inaptitude du salarié cause, du fait de son refus d'accepter les offres de reclassement formulées par l'exposante, de son licenciement ; qu'en conséquence, ne justifie pas légalement sa décision au regard de l'article 1147 du Code civil la cour d'appel qui estime que Monsieur X... a subi un préjudice distinct résultant du comportement de la Société NEOPOST qui a, selon la cour, visiblement voulu d'une part passer en force et d'autre part imposer au salarié des changements déloyaux, ce dont il est résulté la détérioration de l'état de santé du salarié et au final son inaptitude, sans caractériser en quoi ce préjudice était distinct de l'indemnisation de la perte d'emploi estimée injustifiée, cependant que ce préjudice prétendument distinct provenait de la même faute et résultait également de l'inaptitude du salarié fondant l'octroi de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

## Décision attaquée

Cour d'appel de grenoble  
17 septembre 2008

## Textes appliqués

Cour d'appel de Grenoble, 17 septembre 2008, 06/02510

article 1134 du code civil

article L. 1221-1 du code du travail

## Rapprochements de jurisprudence

Soc., 22 mai 2001, pourvois n° 99-41.970 et 99-41.838, Bull. 2001, V, n° 180 (rejet)