

SOC.

CA3

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 4 novembre 2021

Cassation partielle

Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 1195 F-D

Pourvoi n° K 20-17.316

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 4 NOVEMBRE 2021

Mme [L] [H], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° K 20-17.316 contre l'arrêt rendu le 13 mai 2020 par la cour d'appel de Versailles (19e Chambre), dans le litige l'opposant à la société Torann France, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Capitaine, conseiller, les observations de Me Haas, avocat de Mme [H], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Torann France, après débats en l'audience publique du 14 septembre 2021 où étaient présents Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Capitaine, conseiller rapporteur, Mme Gilibert, conseiller, M. Desplan, avocat général, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

#### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 13 mai 2020), Mme [H], engagée en qualité d'agent de sécurité le 25 novembre 2013 par la société Torann France (la société) a été en arrêt de travail à partir du 2 août 2014.
2. Lors de la visite médicale de reprise du 5 janvier 2015, la salariée a été déclarée « apte avec aménagement de poste, reprise à temps partiel thérapeutique, à revoir au moment de la reprise à temps plein, protection individuelle obligatoire EPI ».
3. La salariée a été licenciée le 28 mai 2015 pour faute grave en raison d'absences non justifiées.
4. Contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.

#### Examen du moyen

##### Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes relatives à la rupture de son contrat de travail, alors « que dans l'hypothèse où le salarié conteste la compatibilité du poste auquel il est affecté avec les recommandations du médecin du travail, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier ; qu'en considérant que l'employeur avait pu valablement licencier la salariée pour faute grave en raisons de ses absences injustifiées, après avoir constaté que celle-ci avait contesté auprès de son employeur la compatibilité du poste auquel elle avait été affectée avec les recommandations du médecin du travail mais n'avait ni sollicité un nouveau rendez-vous avec la médecine de prévention ni formé un recours contre l'avis d'aptitude, quand, en l'état d'une telle contestation, il appartenait à l'employeur, et non à la salariée, de solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail, la cour d'appel a violé l'article L. 4624-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, ensemble les articles L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du même code ».

#### Réponse de la Cour

Vu l'article L. 4624-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 :

6. Aux termes de ce texte, 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 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.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

7. Pour débouter la salariée de ses demandes au titre de la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient, d'une part que la société a correctement appliqué les restrictions médicales posées à l'égard de la salariée consistant en un travail à temps partiel et que la salariée qui conteste ce point ajoute une restriction médicale supplémentaire à l'avis d'aptitude avec aménagement posé par la médecine du travail en sollicitant une affectation sur un autre site que celui prévu initialement, d'autre part que la salariée pouvait solliciter un nouveau rendez-vous avec la médecine de prévention si elle estimait que sa situation médicale n'était pas conforme, ou encore former un recours contre l'avis d'aptitude avec aménagement pris le 5 janvier 2015 conformément aux dispositions de l'article L. 4624-1 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, ce qu'elle n'a pas fait.

8. En statuant ainsi, alors que dans l'hypothèse où le salarié conteste la compatibilité du poste auquel il est affecté avec les recommandations du médecin du travail, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute la société Torann France de sa demande au titre de l'article 32-1 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 13 mai 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Remet, sauf sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Versailles autrement composée ;

Condamne la société Torann France aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Torann France et la condamne à payer à Mme [H] la somme de 3000 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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre novembre deux mille vingt et un.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Haas, avocat aux Conseils, pour Mme [H]

Mme [H] fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR rejeté ses demandes relatives à la rupture de son contrat de travail ;

ALORS QUE, dans l'hypothèse où le salarié conteste la compatibilité du poste auquel il est affecté avec les recommandations du médecin du travail, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier ; qu'en considérant que l'employeur avait pu valablement licencier la salariée pour faute grave en raisons de ses absences injustifiées, après avoir constaté que celle-ci avait contesté auprès de son employeur la compatibilité du poste auquel elle avait été affectée avec les recommandations du médecin du travail mais

n'avait ni sollicité un nouveau rendez-vous avec la médecine de de prévention ni formé un recours contre l'avis d'aptitude, quand, en l'état d'une telle contestation, il appartenait à l'employeur, et non à la salariée, de solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail, la cour d'appel a violé l'article L. 4624-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, ensemble les articles L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du même code.