

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 10 janvier 2024

Rejet

M. SOMMER, président

Arrêt n° 3 FS-B

Pourvoi n° Q 22-13.464

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 10 JANVIER 2024

La Société d'exploitation des établissements [T], société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° Q 22-13.464 contre l'arrêt rendu le 8 février 2022 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale, section A), dans le litige l'opposant à M. [R] [X], domicilié [Adresse 1], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Salomon, conseiller, les observations de la SCP Piwnica et Molinié, avocat de la Société des établissements [T], de la SCP Poupet & Kacenenbogen, avocat de M. [X], et l'avis de Mme Wurtz, avocat général, après débats en l'audience publique du 28 novembre 2023 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Salomon, conseiller rapporteur, Mme Capitaine, conseiller doyen, Mmes Lacquemant, Nirdé-Dorail, Palle, conseillers, Mmes Valéry,

Pecqueur, Laplume, MM. Chiron, Leperchey, conseillers référendaires, Mme Wurtz, avocat général, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, 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 (Colmar, 8 février 2022), M. [X] a été engagé en qualité de directeur administratif et financier le 5 juin 1990 par la société d'exploitation des établissements [T].
2. Placé en arrêt de travail pour maladie à compter du 17 mai 2018, le salarié a été déclaré inapte à son poste lors d'un examen médical du 2 juillet 2020 par le médecin du travail, lequel a estimé que son état de santé faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi.
3. Par ordonnance du 22 septembre 2020, le conseil des prud'hommes a ordonné une expertise confiée au médecin inspecteur du travail qui, le 25 mars 2021, a conclu à la validation de l'avis d'inaptitude en ce que le salarié était inapte au poste de directeur administratif et financier ainsi qu'à tout autre poste dans l'entreprise et en ce que son état de santé faisait obstacle à tout reclassement.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses deuxième et troisième branches

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui, pour le premier, n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation et, pour le second, est nouveau et mélangé de fait et de droit, et partant irrecevable.

Sur le moyen, pris en sa première branche

Énoncé du moyen

5. L'employeur fait grief à l'arrêt de confirmer l'avis d'inaptitude du 2 juillet 2020, de le débouter de son recours contre cet avis, de lui ordonner de payer au salarié une somme au titre du paiement du salaire couvrant la période du 2 août 2020 au 31 mai 2021 et de délivrer un bulletin de paie conforme à la condamnation, de le condamner à payer à compter du mois de juin 2021 un salaire et ce, jusqu'au licenciement ou reclassement du salarié au sein de la société, de dire que le versement du salaire de juin 2021 se fera dans la quinzaine suivant la date de notification de l'ordonnance et que le versement des salaires suivants se fera aux règles usuelles de l'entreprise, en l'espèce au plus tard le 5 de chaque mois avec délivrance mensuelle d'un bulletin de paie, de dire que la condamnation de l'employeur au paiement d'un salaire mensuel brut à compter du mois d'août 2020, jusqu'à son licenciement ou reclassement, ne donne pas lieu à déduction des éventuelles prestations sociales, et de le débouter de l'ensemble de ses demandes, alors « que l'article L. 4624-7 II du code du travail dispose que dans le cadre de la contestation d'un avis d'inaptitude, le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence ; que le droit à un procès équitable suppose que le technicien commis respecte une obligation d'impartialité, d'objectivité et de neutralité ; que l'employeur contestait l'objectivité et l'impartialité du médecin légalement commis pour réaliser l'expertise, en tant qu'il était conseil des médecins du travail exerçant un contrôle des services de santé ; qu'en se bornant à énoncer que les dispositions légales prévoyaient de confier les mesures d'expertise au médecin inspecteur du travail, sans rechercher si cette disposition garantissait le droit de l'employeur à un procès équitable, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. »

Réponse de la Cour

6. La Cour européenne des droits de l'homme juge que l'article 6, § 1, de la Convention garantit le droit à un procès équitable devant un « tribunal » indépendant et impartial et ne requiert pas expressément qu'un expert entendu par un tribunal réponde aux mêmes critères (CEDH, 5 juillet 2007, affaire Sara Lind Eggertsdottir c. Islande, n° 31390/04, § 47).

7. Il ressort de l'article L. 4624-7-2 du code du travail qu'à l'occasion de la mesure d'instruction confiée au médecin inspecteur du travail par le conseil des prud'hommes, l'employeur peut mandater un médecin pour prendre connaissance des éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail.

8. L'article R. 4624-45-2 du même code prévoit la récusation du médecin inspecteur du travail lorsqu'il a été consulté par le médecin du travail avant de rendre son avis.

9. Il résulte de ces dispositions que le droit à un procès équitable à l'occasion de l'exécution de la mesure d'instruction confiée au médecin inspecteur du travail est garanti par les textes qui la régissent.

10. L'arrêt, qui écarte le manque d'impartialité du médecin inspecteur du travail résultant de son statut, allégué par l'employeur, n'encourt, dès lors, pas la critique du moyen.

Sur le moyen unique, pris en sa quatrième branche

11. L'employeur fait le même grief à l'arrêt, alors « qu'en l'état de la modification de la procédure de contestation des avis médicaux qui impose dorénavant la saisine de la juridiction prud'homale par application de l'article L. 4624-7 du code du travail, le délai de reprise de paiement du salaire prévue par l'article L. 1226-4 du code du travail ne peut courir qu'à compter de l'acquisition d'une décision définitive relative à la constatation d'une inaptitude ou à tout le moins, à compter de la décision du juge prud'homal se substituant à l'avis par lequel le médecin du travail s'est prononcé sur

l'aptitude du salarié ; qu'en disant cependant que la reprise du paiement du salaire de l'intéressé devait intervenir à compter du mois d'août 2020 jusqu'à son licenciement ou son reclassement, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-4 et L. 4624-7 du code du travail. »

Réponse de la Cour

12. Selon l'article L.1226-4 du code du travail, lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

13. L'exercice du recours prévu à l'article L. 4624-7 du code du travail ne suspend pas le délai d'un mois imparti à l'employeur pour reprendre le versement du salaire tel que prévu à l'article L. 1226-4 du même code.

14. La cour d'appel, qui a relevé que la réforme de la contestation des avis d'inaptitude n'avait pas modifié ce texte et qu'elle n'avait eu aucun effet sur son application, a exactement décidé que la contestation de l'avis d'inaptitude par l'employeur ne le libérait pas de son obligation et l'a condamné en conséquence à reprendre le versement du salaire du salarié à compter du 2 août 2020.

15. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société d'exploitation des établissements [T] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société d'exploitation des établissements [T] et la condamne à payer à M. [X] la somme de 3 000 euros ;

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