17 février 2026
Cour d'appel de Riom
RG n° 22/01062

Chambre Sociale

Texte de la **décision**

Entête

17 FEVRIER 2026

Arrêt n°

ChR/NB/NS

Dossier N° RG 22/01062 - N° Portalis DBVU-V-B7G-F2BZ

[K] [X]

/

ASSOCIATION [1] ([1])

jugement au fond, origine conseil de prud'hommes - formation paritaire de montluÇon, décision attaquée en date du 21 avril 2022, enregistrée sous le n° f 20/00063

Arrêt rendu ce DIX SEPT FEVRIER DEUX MILLE VINGT SIX par la QUATRIEME CHAMBRE CIVILE (SOCIALE) de la Cour d'Appel

de RIOM, composée lors du délibéré de :

M. Christophe RUIN, Président

Mme Cécile CHERRIOT, Conseiller

M. Stéphane DESCORSIERS, Conseiller

En présence de Mme Nadia BELAROUI greffier lors des débats et du prononcé

ENTRE :

Mme [K] [X]

[Adresse 1]

[Localité 1]

Représentée par Me Eric NURY de la SCP GIRAUD-NURY, avocat au barreau de CLERMONT-FERRAND

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro C-63113-2024-008376 du 13/11/2024 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de CLERMONT-FERRAND)

APPELANTE

ET :

ASSOCIATION [1] ([1])

[Adresse 2]

[Localité 2]

Représentée par Me Anne-Claire MALARD de la SELARL AUVERJURIS, avocat au barreau de CLERMONT-FERRAND

INTIMEE

M. RUIN, Président, et Mme CHERRIOT, Conseiller, après avoir entendu, M. RUIN, Président en son rapport, à l'audience publique du 1er décembre 2025 , tenue par ces deux magistrats, sans qu'ils ne s'y soient opposés, les représentants des parties en leurs explications, en ont rendu compte à la Cour dans son délibéré après avoir informé les parties que l'arrêt serait prononcé, ce jour, par mise à disposition au greffe conformément aux dispositions de l'article 450 du code de procédure civile.

Exposé du litige

FAITS ET PROCÉDURE

L'ASSOCIATION [1] (SIREN [N° SIREN/SIRET 1]), dont le siège est sis [Adresse 3], a pour activité l'aide et l'accompagnement en matière de soins et de services à domicile.

Madame [K] [X], née [Z] le 5 mars 1970, a été embauchée par l'ASSOCIATION [1] à compter du 15 avril 2013, suivant contrats de travail à durée déterminée (du 15 avril 2013 au 13 mai 2013 ; première prolongation jusqu'au 31 mai 2013 ; seconde prolongation jusqu'au retour de Madame [C]) puis contrat de travail à durée indéterminée (à compter du 11 janvier 2014), à temps partiel, en qualité d'aide à domicile. La convention collective nationale applicable à la présente relation de travail est celle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010.

Au dernier état de la relation contractuelle, Madame [K] [X] occupait un poste d'agent à domicile, à temps partiel (110 heures par mois), avec un salaire mensuel brut de 1.103,30 euros.

Le 6 juillet 2015, l'employeur a établi une déclaration d'accident du travail concernant Madame [K] [X] qui mentionne que le même jour, vers 11 heures, la salariée, qui 'rentrait chez la bénéficiaire' (Madame [P]), 'a trébuché sur une marche du pallier d'entrée de la bénéficiaire, a chuté et s'est blessée à l'épaule droite' en entrant en contact avec une chaise, et que Madame [K] [X] a été transportée aux services des urgences de l'hôpital de [Localité 3].

À compter du 6 juillet 2015, Madame [K] [X] a été en situation d'arrêt de travail de façon continue.

L'état de santé de Madame [K] [X] a été déclaré consolidé le 1er juillet 2017par la caisse.

Par décision en date du 29 novembre 2017, la caisse primaire d'assurance maladie de l'Allier a notifié à l'association employeuse que le taux d'incapacité AT/MP de Madame [K] [X] était fixé à 12% à compter du 1er juillet 2017, en mentionnant les conclusions médicales suivantes : 'douleurs et gêne fonctionnelle chroniques après contusion de l'épaule droite (droitière)'.

Aux termes d'une visite médicale de reprise intervenue le 25 juin 2019, le médecin du travail a rendu concernant Madame [K] [X] un avis d'inaptitude ainsi libellé : 'Inapte au poste d'agent à domicile. Apte à un poste qui respecte la restriction suivante : pas d'utilisation de son bras droit d'une façon régulière, pas lever le bras droit en l'air, ni port de charge avec son bras droit, ni des gestes répétés avec le bras droit. Madame [X] peut suivre une formation afin d'obtenir un poste adapté'. Dans le cadre de la rédaction de cet avis d'inaptitude visant l'article L. 4624-4 du code du travail, le médecin du travail n'a pas coché l'une des cases valant dispense de l'obligation de reclassement pour l'employeur, et il n'a pas plus précisé une origine professionnelle ou non de l'inaptitude.

Par courrier recommandé (avec avis de réception) daté du 2 août 2019, l'employeur a notifié à Madame [K] [X] son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, en visant l'avis d'inaptitude du 25 juin 2019 ainsi que l'article L. 1226-2-1 du code du travail et en mentionnant une fin de contrat de travail au 2 août 2019 sans préavis.

Le certificat de travail, établi par l'employeur en date du 14 août 2019, mentionne que Madame [K] [X] a été employée par l'[1] du 11 janvier 2014 au 2 août 2019, en qualité d'agent à domicile.

Le 31 juillet 2020, Madame [K] [X] a saisi le conseil de prud'hommes de MONTLUCON aux fins de notamment de voir constater qu'elle n'a pas bénéficié de visites médicales et obtenir des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi, juger que son inaptitude est d'origine professionnelle, juger sans cause réelle et sérieuse son licenciement, et obtenir la condamnation de l'[1] à lui payer les indemnités de rupture correspondantes ainsi qu'à indemniser le préjudice résultant de la perte injustifiée de son emploi.

La première audience devant le bureau de conciliation et d'orientation a été fixée au 17 septembre 2020 (convocation notifiée au défendeur le 27 août 2020) et, comme suite au constat de l'absence de conciliation, l'affaire été renvoyée devant le bureau de jugement.

Par jugement (RG 20/00063) rendu contradictoirement le 21 avril 2022, le conseil de prud'hommes de MONTLUCON a :

- Condamné l'ASSOCIATION [1] ([1]) à payer à Madame [K] [X] la somme de 500 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut de visite médicale ;

- Dit que l'inaptitude de Madame [K] [X] constatée par le médecin du travail est d'origine non professionnelle ;

- Débouté Madame [K] [X] de sa demande au titre du solde de l'indemnité de licenciement ;

- Débouté Madame [K] [X] de sa demande au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

- Dit que le licenciement pour inaptitude physique d'origine non professionnelle avec impossibilité de reclassement notifié par l'employeur à Madame [K] [X] le 2 août 2019 est justifié ;

- Débouté Madame [K] [X] de sa demande de requalification du licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse;

- Ordonné la remise des documents de fin de contrat (bulletins de salaire, attestation destinée à Pôle Emploi, certificat de travail en mentionnant la date d'embauche de la salariée au 15 avril 2013) ;

- Dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'astreinte ;

- Ordonné l'exécution provisoire sur l'intégralité de la décision ;

- Condamné l'ASSOCIATION [1] ([1]) à payer à Madame [K] [X] la somme de 1.300 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- Débouté l'employeur de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- Condamné la partie défenderesse aux entiers dépens ;

- Débouté les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

Le 18 mai 2022, Madame [K] [X] a interjeté appel de ce jugement qui lui a été notifié à sa personne le 7 mai précédent. L'affaire a été distribuée à la chambre sociale de la cour d'appel de Riom sous le numéro RG 22/01062.

Vu les conclusions notifiées le 21 décembre 2022 par Madame [K] [X],

Vu les conclusions notifiées le 5 octobre 2022 par l'ASSOCIATION [1],

Vu l'ordonnance de clôture prononcée le 3 novembre 2025.

PRETENTIONS DES PARTIES

Dans ses dernières conclusions, Madame [K] [X] demande à la cour de :

- Déclarer l'[1] irrecevable en sa demande tendant à la voir déclarer prescrite en son action relative à la visite médicale auprès de la médecine du travail ;

- Confirmer le jugement entrepris en ses dispositions relatives au défaut de visite médicale auprès de la médecine du travail ;

- Débouter l'[1] de toutes demandes, fins et conclusions contraires aux présentes ;

- Infirmer le jugement en ses dispositions relatives au caractère professionnel de l'inaptitude, au licenciement et aux conséquences en découlant ;

En conséquence,

- Déclarer son inaptitude d'origine professionnelle ;

- Condamner l'[1] à lui payer les sommes de :

* 1.359,13 euros au titre du solde d'indemnité de licenciement,

* 2.206,60 euros au titre de l'indemnité compensatrice ;

- Déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- Condamner l'[1] à lui payer la somme de 7.700 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- Condamner l'[1] à lui remettre sous astreinte de 30 euros par jour de retard passé le délai de quinzaine après le prononcé de l'arrêt à intervenir (astreinte que la cour se réservera le droit de liquider) les documents administratifs conformes à l'arrêt à intervenir ;

- Condamner l'[1] à lui payer la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Dans ses dernières conclusions, l'ASSOCIATION [1] demande à la cour de :

Sur l'exécution du contrat de travail :

Réformant le jugement entrepris :

A titre principal :

- Juger irrecevable Madame [X] en son action en ce qu'elle est prescrite.

A titre subsidiaire :

- Constater qu'elle n'a commis aucun manquement dans l'exécution du contrat de travail.

A ce titre,

- Débouter Madame [X] de l'intégralité de ses prétentions y afférant.

Sur la rupture du contrat de travail :

Confirmant le jugement entrepris :

- Juger que l'inaptitude de Madame [X] constatée par le médecin du travail est d'origine non-professionnelle ;

- Juger qu'elle a parfaitement respecté son obligation de reclassement.

En conséquence,

- Juger que le licenciement pour inaptitude physique d'origine non-professionnelle et impossibilité de reclassement notifié à Madame [X] le 2 août 2019 repose sur une cause réelle et sérieuse ;

En tout état de cause :

- Condamner Madame [X] à lui payer la somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour plus ample relation des faits, de la procédure, des prétentions, moyens et arguments des parties, conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, il y a lieu de se référer à la décision attaquée et aux dernières conclusions régulièrement notifiées et visées.

Motivation

MOTIFS

- Sur la demande de dommages-intérêts pour défaut de visites médicales et manquement à l'obligation de sécurité -

Madame [K] [X] expose que l'association employeuse a manqué à son obligation de sécurité en ne faisant pas diligence pour qu'elle bénéficie d'une visite médicale d'embauche et de visites médicales périodiques par la suite, et ce jusqu'à la visite de reprise du 25 juin 2019 qui a abouti à un avis d'inaptitude.

Madame [K] [X] affirme qu'elle a subi un préjudice en conséquence alors qu'elle a été victime d'un accident du travail le 6 juillet 2015.

L'association employeuse soulève à titre principal la prescription biennale de l'action en dommages-intérêts de Madame [K] [X] qui a saisi le conseil de prud'hommes plus de deux années après qu'elle ait eu connaissance de son droit.

À titre subsidiaire, l'intimée fait valoir qu'elle a effectué la déclaration préalable d'embauche valant demande de visite médicale d'embauche, que la salariée pouvait elle-même réclamer une telle visite auprès de la médecine du travail, que l'appelante ne démontre pas le préjudice subi en lien avec l'absence de visite médicale.

Aux termes de l'article R. 4624-10 du code du travail dans sa version applicable avant le 1er janvier 2017 : 'Le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail.'.

Aux termes de l'article R. 4624-10 du code du travail dans sa version applicable depuis le 1er janvier 2017 : 'Tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.'.

Selon le code du travail tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par la médecine du travail, c'est-à-dire par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail. Les modalités et la périodicité de ce suivi sont identiques, que le salarié soit titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée. Elles prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé, l'âge du travailleur, ainsi que les risques auxquels il est exposé.

Ce suivi de l'état de santé du travailleur comprend notamment une visite d'information et de prévention effectuée lors de l'embauche.

Tout salarié non affecté sur un poste à risque bénéficie à l'embauche d'une visite d'information et de prévention, réalisée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail. La visite d'embauche a notamment pour objet d'interroger le salarié sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en 'uvre, d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail, de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail. Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est ouvert au bénéficie du salarié.

Depuis le 1er janvier 2017, la visite d'information et de prévention, qui doit être réalisée dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail, a remplacé la visite d'embauche qui devait être réalisée avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, mais les principes applicables en la matière restent identiques.

Le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur à l'issue de la visite d'embauche (ou la visite d'information et de prévention) ou de la visite périodique de santé au travail .

La visite d'information et de prévention est renouvelée périodiquement, selon une périodicité fixée par le médecin du travail et qui ne peut pas excéder cinq ans.

Si le salarié a déjà bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans précédant son embauche, il peut être dispensé de visite d'embauche si les conditions suivantes sont réunies :

- le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

- le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;

- le salarié n'a fait l'objet d'aucune mesure individuelle d'adaptation, d'aménagement ou de transformation de poste ni d'aucun avis d'inaptitude physique au cours de ces cinq ans.

Il appartient à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires pour soumettre le salarié à la visite médicale d'embauche, ou visite médicale d'information et de prévention, dans le délai légal.

En cas de non-respect par l'employeur de ses obligations relatives à cette visite médicale, le salarié doit, pour être indemnisé, démontrer l'existence d'un préjudice.

Le salarié peut obtenir des dommages-intérêts s'il établit que le manquement de l'employeur à ses obligations en matière de médecine du travail lui a cause un préjudice. La Cour de cassation ayant abandonné la notion de préjudice nécessaire en la matière, l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

En l'espèce, l'ASSOCIATION [1] a employé de façon continue Madame [K] [X], selon contrat de travail, du 15 avril 2013 au 2 août 2019. Madame [K] [X] a été victime d'un accident du travail le 6 juillet 2015 et elle a été en arrêt de travail de façon continue à compter de cette date, en tout cas jusqu'à la visite de reprise effectuée le 25 juin 2019 puis le licenciement pour inaptitude notifié le 2 août 2019.

Avant la visite de reprise effectuée le 25 juin 2019, l'employeur ne justifie d'aucune visite médicale de médecine du travail effectuée ou proposée à la salariée ni même d'une quelconque démarche réalisée afin que Madame [K] [X] fasse l'objet d'une visite d'embauche, d'une visite d'information et de prévention ou d'une visite périodique.

Il n'est pas plus justifié d'une dispense de visite concernant Madame [K] [X] au sens de l'article R. 4624-15 du code du travail, en ce que la salariée aurait bénéficié d'une visite d'embauche, ou d'une visite d'information et de prévention, dans les cinq ans précédant son embauche par l'association, et que l'ensemble des conditions suivantes seraient réunies : 1° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ; 2° Le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ; 3° Aucune mesure formulée au titre de l'article L. 4624-3 ou aucun avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des cinq dernières années ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 4624-17, au cours des trois dernières années.

L'employeur se contente d'indiquer qu'il a effectué une déclaration préalable d'embauche concernant Madame [K] [X] et qu'en accomplissant cette formalité, il a, en application des dispositions de l'article R. 1221-2 5°du code du travail, accompli la demande de visite d'information et de prévention ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévu par le code du travail. Outre qu'en l'espèce l'employeur ne produit pas la déclaration préalable d'embauche concernant Madame [K] [X], cette seule formalité ne saurait exonérer l'association employeuse de justifier des diligences postérieures ou complémentaires effectuées afin d'organiser pour la salariée la visite médicale d'embauche de façon effective.

L'employeur soulève d'abord la prescription extinctive concernant l'action judiciaire exercée par Madame [K] [X] afin d'obtenir des dommages-intérêts pour absence de visite d'embauche et de toute visite médicale par la médecine du travail entre avril 2013 et juin 2019.

Madame [K] [X] relève que cette prescription est soulevée par l'association employeuse pour la première fois en cause d'appel et qu'une telle demande est donc irrecevable.

Selon l'article 122 du code de procédure civile, constitue une fin de non-recevoir tout moyen qui tend à faire déclarer

l'adversaire irrecevable en sa demande, sans examen au fond, pour défaut de droit d'agir, tel le défaut de qualité, le défaut d'intérêt, la prescription, le délai préfix, la chose jugée.

Selon l'article 123 du code de procédure civile, les fins de non-recevoir peuvent être proposées en tout état de cause, à moins qu'il en soit disposé autrement et sauf la possibilité pour le juge de condamner à des dommages-intérêts ceux qui se seraient abstenus, dans une intention dilatoire, de les soulever plus tôt.

Selon l'article 124 du code de procédure civile, les fins de non-recevoir doivent être accueillies sans que celui qui les invoque ait à justifier d'un grief et alors même que l'irrecevabilité ne résulterait d'aucune disposition expresse.

Selon l'article 125 du code de procédure civile, les fins de non-recevoir doivent être relevées d'office lorsqu'elles ont un caractère d'ordre public, notamment lorsqu'elles résultent de l'inobservation des délais dans lesquels doivent être exercées les voies de recours ou de l'absence d'ouverture d'une voie de recours. Le juge peut relever d'office la fin de non-recevoir tirée du défaut d'intérêt, du défaut de qualité ou de la chose jugée. Lorsqu'une fin de non-recevoir nécessite que soit tranchée au préalable une question de fond, le juge statue sur cette question de fond et sur cette fin de non-recevoir dans le même jugement, mais par des dispositions distinctes. Sa décision a l'autorité de la chose jugée relativement à la question de fond et à la fin de non-recevoir.

Selon l'article 126 du code de procédure civile, dans le cas où la situation donnant lieu à fin de non-recevoir est susceptible d'être régularisée, l'irrecevabilité sera écartée si sa cause a disparu au moment où le juge statue.

La prescription extinctive est un mode d'extinction d'un droit résultant de l'inaction de son titulaire pendant un certain laps de temps. L'effet extinctif de la prescription ne se réalise pas de plein droit et il faut que le débiteur s'en prévale, sans que le juge puisse la soulever d'office ; cette règle s'applique même lorsque la prescription est d'ordre public.

La prescription n'est pas une exception de procédure mais une fin de non-recevoir et peut par conséquent être proposée en tout état de cause en application de l'article 123 du code de procédure civile. Le débiteur peut invoquer la prescription en tout état de cause, soit en première instance jusqu'à la clôture des débats, mais également pour la première fois devant la cour d'appel.

La prescription extinctive n'a pas seulement pour effet d'éteindre l'action en justice, elle libère le débiteur en éteignant la créance dans sa substance même.

En l'espèce, Madame [K] [X] a saisi le conseil de prud'hommes de MONTLUCON le 31 juillet 2020, cette saisine étant interruptive de prescription extinctive.

Madame [K] [X], qui n'est pas fondée à invoquer l'irrecevabilité d'une prescription extinctive soulevée par l'employeur pour la première fois en cause d'appel alors qu'il n'apparaît pas que ce dernier se serait abstenu, dans une intention dilatoire, de la soulever plus tôt, fait valoir ensuite que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité en ne faisant pas diligence pour qu'elle puisse bénéficier d'une visite médicale entre le 15 avril 2013 et le 25 juin 2019, soit pendant plus de six ans.

L'obligation de sécurité impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Lorsque cette obligation n'est pas respectée, le salarié dispose d'un délai pour agir en justice afin d'obtenir réparation du préjudice subi.

Selon l'article L.1471-1 du code du travail, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Cette disposition instaure une prescription biennale pour les litiges relatifs à l'exécution du contrat de travail, y compris les actions fondées sur un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

La détermination du point de départ de ce délai de prescription extinctive est essentielle pour le salarié souhaitant agir en réparation.

La chambre sociale de la Cour de cassation a notamment jugé que le délai de prescription court à compter du jour où le salarié a eu connaissance du dommage et de son imputabilité à l'employeur, et non à partir de la date ultérieure d'un avis d'inaptitude ou d'une aggravation du dommage. La connaissance des faits est le moment où le salarié a conscience du dommage et de son lien avec un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Ainsi, le salarié doit agir avec diligence dès qu'il a connaissance du dommage et de son lien avec l'employeur. Attendre une confirmation médicale ultérieure ou l'aggravation de son état de santé ne permet pas de retarder le point de départ du délai de prescription. Quant à l'employeur, il doit faire preuve d'une vigilance accrue quant au respect de son obligation de sécurité car dès que le salarié manifeste des symptômes susceptibles d'être liés à ses conditions de travail, l'employeur doit prendre les mesures appropriées pour prévenir les risques et protéger la santé du salarié.

La cour considère que l'ASSOCIATION [1] a manqué à son obligation de sécurité vis-à-vis de Madame [K] [X] en ce que l'employeur ne justifie d'aucune démarche suffisante afin que la salariée bénéficie de la visite d'embauche dans le délai prescrit par le code du travail ni même d'une visite d'information et de prévention selon une périodicité maximale de cinq ans.

Ce manquement à l'obligation de sécurité imputable à l'employeur a perduré jusqu'en juin 2019, date des démarches entreprise pour la visite médicale de reprise effectuée le 25 juin 2019.

S'agissant du préjudice subi par la salariée dans ce cadre, le conseil de prud'hommes n'a pas motivé sa décision d'allouer une somme de 500 euros, à titre de dommages-intérêts, autrement que par référence à la notion de préjudice nécessairement causé.

S'agissant du préjudice invoqué par Madame [K] [X] pour demander la confirmation du jugement déféré sur ce point, l'appelante indique seulement qu'elle 'a été victime d'un accident du travail en 2015 et a ainsi subi un préjudice'.

Dans la mesure où Madame [K] [X] fait exclusivement, au titre de sa demande de dommages-intérêts pour exécution fautive du contrat de travail par l'employeur, le lien entre l'accident du travail subi le 6 juillet 2015 et l'absence de visite médicale organisée par l'employeur auprès de la médecine du travail, elle devait exercer son action judiciaire au plus tard le 6 juillet 2017.

La demande de Madame [K] [X] afin de condamner l'ASSOCIATION [1] à lui payer des dommages-intérêts pour défaut de visite médicale et manquement à l'obligation de sécurité est donc irrecevable comme prescrite.

Surabondamment, Madame [K] [X] ne démontre pas que l'accident du travail survenu le 6 juillet 2015, soit le fait d'avoir trébuché sur une marche du pallier d'entrée de la résidence de la bénéficiaire et de s'être blessée à l'épaule droite en conséquence, soit en lien avec un défaut de visite médicale d'embauche ou un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Madame [K] [X] ne justifie pas du préjudice qu'elle aurait subi du fait de l'absence de réalisation dans les délais légaux de la visite d'embauche ou de la visite périodique d'information et de prévention. Le premier juge ne pouvait relever l'existence d'un préjudice 'nécessairement causé' par l'absence de réalisation dans les délais légaux de la visite d'embauche ou de la visite périodique d'information et de prévention.

Le jugement déféré sera infirmé de ce chef.

- Sur l'origine professionnelle de l'inaptitude -

Madame [K] [X] expose que la caisse a pris en charge l'accident du 6 juillet 2015 au titre d'un accident du travail, que cela n'a pas été contesté par l'employeur et qu'elle n'avait donc pas à effectuer d'autres démarches s'agissant du caractère professionnel de l'événement survenu le 6 juillet 2015. Elle ajoute que quoique déclarée consolidée le 1er juillet 2017 après une période continue d'arrêt de travail pour accident du travail, elle a continué à souffrir de séquelles au niveau de l'épaule droite, ce qui a conduit à la prolongation de son arrêt de travail après le 1er juillet 2017 pour maladie ordinaire, sans mention de l'accident du travail mais sans interruption de la suspension du contrat de travail depuis le 6 juillet 2015, et à l'avis d'inaptitude rendu le 25 juin 2019 dans la continuité de l'accident du travail du 6 juillet 2015, en tout cas en lien avec les séquelles de cet accident du travail.

Madame [K] [X] soutient que l'employeur aurait du lui verser l'indemnité spéciale de licenciement et l'indemnité compensatrice prévues par le code du travail en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle.

L'association employeuse fait valoir qu'à compter de juillet 2017, la salariée a été en arrêt de travail pour maladie d'origine non professionnelle et a perçu les indemnités journalières non majorées, que Madame [K] [X] n'a pas contesté sa situation d'arrêt de travail pour maladie ordinaire après juillet 2017, n'a entamé aucune démarche pour contester sa consolidation au 1er juillet 2017 et faire reconnaître un arrêt de travail pour accident du travail, pas plus qu'elle n'a sollicité le versement de l'indemnité temporaire d'inaptitude prévue par l'article L. 433-1 5ème alinéa du code de la sécurité sociale, que la salariée a même été en mesure d'exercer une activité professionnelle parallèle, et que le médecin du travail a constaté le 25 juin 2019 une inaptitude d'origine non professionnelle.

L'intimée ajoute qu'il n'y a aucun lien de causalité entre l'inaptitude constatée le 25 juin 2019 et l'accident du travail du 6 juillet 2015.

La chambre sociale de la Cour de cassation juge de manière constante, que les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie, et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement (conditions cumulatives).

Ainsi, dans le cadre d'un litige prud'homal, les règles protectrices du code du travail prévues en faveur des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, c'est-à-dire un accident ou une maladie d'origine professionnelle comme en lien avec le travail, et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

L'application des dispositions du code du travail en la matière par le juge prud'homal n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie du lien de causalité entre l'accident du travail et l'inaptitude. La décision de reconnaissance ou non d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est sans incidence sur l'appréciation par le juge prud'homal de l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude du salarié. En cas de licenciement pour inaptitude et en l'absence de reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la juridiction prud'homale reste compétente pour déterminer si l'inaptitude du salarié est d'origine professionnelle et en lien avec un manquement de l'employeur à ses obligations. Il importe donc peu que la caisse ait admis le caractère professionnel ou non de l'accident pour refuser l'application des règles protectrices, et ce en raison de l'autonomie du droit de la sécurité sociale et du droit du travail. Les juges du fond ont donc le pouvoir d'apprécier le caractère professionnel de la maladie ou de l'accident même en présence d'une décision de la caisse.

La protection s'applique dès que l'employeur a eu connaissance de la nature professionnelle de la maladie ou de l'accident, même si la constatation par la sécurité sociale n'est pas encore intervenue ou n'a pas été sollicitée. De même, l'employeur qui est informé, au moment du licenciement, qu'une procédure avait été engagée par le salarié pour faire reconnaître le caractère professionnel de son accident ou de sa maladie a connaissance de la nature professionnelle.

En l'espèce, la cour ne dispose pas de pièces médicales autre que l'avis d'inaptitude du 25 juin 2019 établi par le médecin du travail qui, sans se prononcer sur l'origine professionnelle ou non de celle-ci, a indiqué que Madame [K] [X] ne devait

pas utiliser son bras droit d'une façon régulière, ne devait pas lever le bras droit en l'air, ne devait pas porter de charge avec son bras droit, ne devait pas effectuer des gestes répétés avec le bras droit.

Il échet de relever qu'il n'est pas contesté que le 6 juillet 2015, Madame [K] [X] a été victime d'un accident du travail en ce qu'elle a chuté et s'est blessée à l'épaule droite en entrant en contact avec une chaise.

Suite à l'accident du travail du 6 juillet 2015, Madame [K] [X] a été en situation d'arrêt de travail de façon continue jusqu'à la déclaration d'inaptitude du 25 juin 2019.

S'il n'est pas contesté que Madame [K] [X] a été déclarée consolidée le 1er juillet 2017 par la caisse, ce qui ne veut pas dire guérie (la guérison correspond à une disparition apparente des lésions, avec retour à l'état antérieur à l'accident, sans aucune séquelle ; on parle de consolidation lorsque les lésions se fixent et prennent un caractère permanent, le médecin estimant que l'état de santé du salarié est stable), elle a conservé des séquelles, à savoir des douleurs et une gêne fonctionnelle chroniques après contusion de l'épaule droite pour une personne droitière, avec attribution d'un taux d'incapacité AT/MP de 12%.

Après sa consolidation, la salariée est restée en situation continue d'arrêt de travail jusqu'à la visite de reprise du 25 juin 2019 au cours de laquelle le médecin du travail a constaté, outre l'inaptitude définitive au poste de travail, des impotences fonctionnelles et restrictions médicales au niveau du membre supérieur droit qui correspondent par leur nature aux lésions provoquées par l'accident du travail du 6 juillet 2015 et aux séquelles constatées lors de la consolidation du 1er juillet 2017.

Dès lors, la cour considère que l'inaptitude de la salariée constatée le 25 juin 2019 a, au moins partiellement, pour origine l'accident du travail du 6 juillet 2015 et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement notifié le 2 août 2019.

La seule production d'un duplicata de courrier recommandé daté du 11 juillet 2016 (non signé), adressé par '[G] [F] Délégué' ([G] [F], représentant de l'association employeuse) au médecin-conseil de la caisse primaire d'assurance maladie de l'Allier, mentionnant : 'Madame [K] [X], salariée de notre entreprise depuis le 11 janvier 2014, est en accident du travail depuis le 6 juillet 2015. Nous avons pu constater que cette salariée avait par ailleurs une activité de vente à domicile nécessitant le transport de matériel. Elle a d'ailleurs participé au salon de la femme à [Localité 3]les 27 et 28 février 2016. Cette situation nous interpelle et nous sollicitons votre avis médical', ne permet ni d'établir que pendant la période d'arrêt de travail Madame [K] [X] a exercé une activité professionnelle extérieure au contrat de travail, ni de considérer que Madame [K] [X] avait alors retrouvé des capacités physiques lui permettant d'occuper son poste de travail au sein de l'association employeuse, ni de retenir un quelconque élément d'appréciation objectif s'agissant d'un éventuel lien entre l'inaptitude constatée le 25 juin 2019 et l'accident du travail du 6 juillet 2015.

Pour le surplus, les arguments de l'employeur sont totalement inopérants s'agissant de l'origine professionnelle de l'inaptitude à son poste de Madame [K] [X] constatée par le médecin du travail le 25 juin 2019.

La cour juge que l'inaptitude de Madame [K] [X] au poste de travail qu'elle occupait au sein de l'ASSOCIATION [1], telle que constatée par le médecin du travail le 25 juin 2019, a une origine professionnelle. Le jugement déféré sera réformé de ce chef.

- Sur le licenciement -

Madame [K] [X] expose que l'employeur n'a jamais effectué la moindre démarche sérieuse de reclassement et ne lui a proposé aucun reclassement alors qu'un agent administratif a été recruté le 16 septembre 2019 et que pas moins de 12 personnes ont été embauchées en qualité d'agent ou d'employé à domicile, qu'aucun aménagement de poste et/ou formation n'ont été envisagés par l'employeur.

L'association employeuse fait valoir qu'elle a respecté son obligation de reclassement alors qu'elle n'avait pas l'obligation de créer un poste adapté à l'état de santé de Madame [K] [X] ni de lui proposer une formation qualifiante, qu'elle a contacté la salariée pour rechercher un reclassement mais que Madame [K] [X] n'a pas rempli le questionnaire et a seulement précisé oralement qu'elle n'était formée que pour être dame de compagnie, d'accueil ou de surveillance en garderie.

L'intimée ajoute que les seuls postes de reclassement disponibles n'étaient pas compatibles avec les qualifications, compétences, diplômes, formations ou restrictions médicales concernant Madame [K] [X].

En application des dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail, l'employeur à une obligation de reclassement à l'égard du salarié déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail. À défaut de justification par l'employeur d'une exécution loyale de son obligation de reclassement, le licenciement pour inaptitude est jugé sans cause réelle et sérieuse.

L'inaptitude physique du salarié ne peut justifier son licenciement que si aucun emploi approprié à ses capacités ne peut lui être proposé. L'employeur doit prouver avoir tout mis en oeuvre pour remplir son obligation et démontrer que le reclassement est réellement impossible. Il appartient à l'employeur de prouver qu'il s'est conformé à son obligation, dans le respect des préconisations du médecin du travail, mais qu'il ne lui a pas été possible de trouver un reclassement approprié. Cette preuve peut être rapportée par tous moyens.

Le reclassement doit être recherché parmi les emplois disponibles, y compris ceux pourvus par voie de contrat à durée déterminée. L'employeur ne peut pas imposer à un autre salarié une modification de son contrat de travail afin de libérer son poste ou pour rendre un poste disponible et adapté aux capacités du salarié déclaré inapte. L'employeur n'est pas tenu de créer un nouveau poste de travail pour le salarié déclaré inapte ni de confier à celui-ci les tâches ponctuelles dévolues en principe aux stagiaires.

Seules les recherches de reclassement compatibles avec les critères précités sont retenues pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation, ce qu'il lui appartient de prouver.

La recherche de reclassement doit être effective et sérieuse. Cette recherche doit être également individuelle. L'employeur doit exécuter loyalement son obligation de reclassement. Il appartient à l'employeur de justifier tant de ses recherches de reclassement que de l'impossibilité de reclassement.

En l'espèce, l'employeur produit des courriers recommandés, datés du 11 juillet 2019, adressés à [2], [3], CENTRE SOCIAL RURAL, MAIRIE DE [Localité 4], COMMUNAUTE AGGLOMERATION MONTLUCONNAISE, [4], SARL [5], afin de recherche d'un reclassement externe pour Madame [K] [X], avec des réponses négatives.

L'employeur produit un exemplaire de questionnaire de reclassement adressé à Madame [K] [X] par courrier daté du 25 juin 2019. Madame [K] [X] étant taisante sur ce point, elle ne semble pas contester ne pas avoir rempli et retourné à l'employeur ce questionnaire. L'employeur indique toutefois que suite à un entretien téléphonique avec la salariée, celle-ci semblait intéressée par un poste de dame de compagnie, d'accueil ou de surveillance en garderie (cf courriers de recherche de reclassement externe).

Les extraits de registre d'entrée et de sortie du personnel produits permettent de constater qu'entre le 1er juillet 2019 et le 12 septembre 2019, l'employeur a recruté en contrat de travail à durée indéterminée, plusieurs agents à domicile et employés à domicile, ainsi que deux aides soignantes, un agent administratif et un assistant technique, tous relevant de la qualification 'employé' et d'un temps partiel (à l'exception de l'agent administratif).

La cour relève d'abord que l'ASSOCIATION [1] n'a effectué aucune proposition de reclassement et ne justifie d'aucune recherche concrète de reclassement interne concernant Madame [K] [X]. L'association employeuse ne justifie pas avoir étudié un aménagement de poste disponible pour Madame [K] [X], notamment au regard des recrutements effectués à l'époque considérée, ni avoir interrogé le médecin du travail dans ce cadre. Dans ces circonstances, l'employeur ne saurait se retrancher derrière la lourdeur des restrictions médicales posées par le médecin du travail s'agissant des possibilités de reclassement de la salariée, l'absence de réponse écrite de Madame [K] [X] à un questionnaire de reclassement ou une insuffisance de diplômes et compétences de la salariée, en tout cas vu les postes disponibles à l'époque considérée pour lesquels des recrutements ont été effectués.

L'employeur ne pouvait préjuger de la réponse du médecin du travail ou de la salariée à des possibilités de reclassement interne, d'autant qu'il n'a ni jugé utile de demander au médecin du travail des précisions ou pistes sur un reclassement possible pour Madame [K] [X] après l'avis d'inaptitude du 25 juin 2019, ni sollicité à nouveau une salariée qui lui aurait pourtant déclaré oralement qu'elle ne refusait pas un reclassement interne même si elle se considérait seulement formée pour être dame de compagnie, d'accueil ou de surveillance en garderie.

La cour considère que l'ASSOCIATION [1], qui ne justifie pas de ses recherches de reclassement interne et de l'impossibilité de reclasser la salariée, a manqué à son obligation de reclassement vis-à-vis de Madame [K] [X].

La cour juge que le licenciement pour inaptitude notifié le 2 août 2019 par l'ASSOCIATION [1] à Madame [K] [X] est sans cause réelle et sérieuse. Le jugement déféré sera réformé de ce chef.

- Sur les conséquences du licenciement -

Le licenciement de Madame [K] [X] étant fondée sur une inaptitude d'origine professionnelle, en application des dispositions de l'article L. 1226-14 du code du travail, la salariée a droit, quelle que soit son ancienneté, à :

- une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale minimale de licenciement (soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle est plus favorable, c'est-à-dire d'un montant supérieur à celui de l'indemnité légale doublée, l'indemnité conventionnelle de licenciement n'étant doublée que si la convention collective le prévoit expressément),

- une indemnité compensatrice (sans congés payés afférents) d'un montant égal à celui de l'indemnité légale compensatrice de préavis (il ne peut pas prétendre à l'indemnité conventionnelle de préavis), et ce alors même qu'elle ne peut pas exécuter son préavis.

Le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle de Madame [K] [X] étant sans cause réelle et sérieuse, la salariée a droit, en application des dispositions de l'article L. 1226-15 du code du travail, à la réparation de son préjudice (dommages-intérêts) par l'allocation d'une indemnité spécifique au moins égale à six mois de salaire (douze mois pour les licenciements notifiés avant le 24 septembre 2017), attribuée sans condition d'ancienneté ni d'effectif de l'entreprise.

Pour une rémunération mensuelle brute de référence de 1.103,30 euros, Madame [K] [X] prétend, pour les indemnités prévues par l'article L. 1226-14 du code du travail, à un solde d'indemnité spéciale de licenciement de 1.359,13 euros et à une indemnité compensatrice de 2.206,60 euros.

Madame [K] [X] indique que l'employeur lui a versé seulement à ce jour une indemnité de licenciement d'un montant de 1.353,19 euros, ce qui n'est pas contesté par l'intimée.

Madame [K] [X] ne justifie ni n'explicite sa situation depuis le licenciement du 2 août 2019.

L'ASSOCIATION [1] sera condamnée à payer à Madame [K] [X] les sommes suivantes :

- 1.359,13 euros au titre du solde de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L. 1226-14 du code du travail,

- 2.206,60 euros au titre de l'indemnité compensatrice prévue par l'article L. 1226-14 du code du travail,

- 7.000 euros, à titre de dommages-intérêts, au titre de la réparation du préjudice subi du fait d'une perte d'emploi injustifiée en raison d'un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle sans cause réelle et sérieuse.

- Sur les intérêts -

Les sommes allouées à titre de solde de l'indemnité spéciale de licenciement et d'indemnité compensatrice produisent de droit intérêts au taux légal à compter de la convocation du défendeur devant le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes, soit à compter du 27 août 2020.

La somme allouée à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse produit de droit intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent arrêt, soit à compter du 17 février 2026.

- Sur les documents à remettre -

L'ASSOCIATION [1] devra remettre à Madame [K] [X] un certificat de travail, une attestation Pôle Emploi devenu France Travail et un solde de tout compte conformes aux dispositions du présent arrêt. Cette remise de documents devra intervenir dans le délai d'un mois suivant la signification du présent arrêt, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard, pendant 60 jours, et ce sans que la cour se réserve la liquidation de cette astreinte.

- Sur les dépens et frais irrépétibles -

Le jugement déféré sera confirmé en ses dispositions sur les dépens et frais irrépétibles de première instance.

L'ASSOCIATION [1] sera condamnée aux entiers dépens d'appel ainsi qu'à payer à Madame [K] [X] la somme de 2.000

euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement, contradictoirement, après en avoir délibéré conformément à la loi,

- Infirme le jugement déféré sauf en ses dispositions sur les dépens et frais irrépétibles de première instance ;

Statuant à nouveau,

- Dit que la demande de Madame [K] [X] afin de condamner l'ASSOCIATION [1] à lui payer des dommages-intérêts pour défaut de visite médicale et manquement à l'obligation de sécurité est irrecevable comme prescrite ;

- Dit que l'inaptitude de Madame [K] [X] au poste de travail qu'elle occupait au sein de l'ASSOCIATION [1], telle que constatée par le médecin du travail le 25 juin 2019, a une origine professionnelle ;

- Dit que le licenciement pour inaptitude notifié le 2 août 2019 par l'ASSOCIATION [1] à Madame [K] [X] est sans cause réelle et sérieuse ;

- Condamne l'ASSOCIATION [1] à payer à Madame [K] [X] les sommes suivantes :

* 1.359,13 euros au titre du solde de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L. 1226-14 du code du travail,

* 2.206,60 euros au titre de l'indemnité compensatrice prévue par l'article L. 1226-14 du code du travail,

* 7.000 euros, à titre de dommages-intérêts, au titre de la réparation du préjudice subi du fait d'une perte d'emploi injustifiée en raison d'un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle sans cause réelle et sérieuse ;

- Dit que les sommes allouées à titre de solde de l'indemnité spéciale de licenciement et d'indemnité compensatrice produisent de droit intérêts au taux légal à compter du 27 août 2020 ;

- Dit que la somme allouée à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse produit de droit intérêts au taux légal à compter du 17 février 2026 ;

- Y ajoutant,

- Dit que L'ASSOCIATION [1] doit remettre à Madame [K] [X] un certificat de travail, une attestation Pôle Emploi devenu France Travail et un solde de tout compte conformes aux dispositions du présent arrêt, et dit que cette remise de documents devra intervenir dans le délai d'un mois suivant la signification du présent arrêt, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard, pendant 60 jours, et ce sans que la cour se réserve la liquidation de cette astreinte ;

- Condamne l'ASSOCIATION [1] à payer à Madame [K] [X] la somme de 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel ;

- Condamne l'ASSOCIATION [1] aux dépens d'appel ;

- Déboute les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

Ainsi fait et prononcé lesdits jour, mois et an.

Le greffier, Le Président,

N. BELAROUI C. RUIN