

29 mars 2023

Cour de cassation

Pourvoi n° 21-15.472

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2023:SO00301

## Titre

- contrat de travail, execution
- maladie
- inaptitude au travail
- inaptitude consécutive à la maladie
- recherche d'une aptitude éventuelle à occuper un autre emploi
- avis du médecin du travail
- recours au télétravail
- mise en oeuvre
- caractère sérieux
- appréciation
- détermination

## Sommaire

Il appartient à l'employeur de proposer au salarié, loyalement, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail. Doit être approuvée la cour d'appel qui, après avoir relevé que le médecin du travail avait précisé, dans l'avis d'inaptitude puis en réponse aux questions de l'employeur, que le salarié pourrait occuper un poste en télétravail à son domicile avec aménagement de poste approprié, en a déduit, sans être tenue de rechercher si le télétravail avait été mis en place au sein de la société dès lors que l'aménagement d'un poste en télétravail peut résulter d'un avenant au contrat de travail, que l'employeur n'avait pas loyalement exécuté son obligation de reclassement

## Texte de la décision

Entête

SOC.

BD4

Audience publique du 29 mars 2023

Cassation partielle

Mme CAPITAINÉ, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 301 F-B

Pourvoi n° B 21-15.472

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 29 MARS 2023

L'association Gimac santé au travail, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° B 21-15.472 contre l'arrêt rendu le 3 février 2021 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 10), dans le litige l'opposant à Mme [V] [L], domiciliée [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, trois moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Salomon, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de l'association Gimac santé au travail, de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de Mme [L], après débats en l'audience publique du 7 février 2023 où étaient présents Mme Capitaine, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Salomon, conseiller rapporteur, Mme Valéry, conseiller référendaire ayant voix délibérative, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article L. 431-3, alinéa 2 du code de l'organisation judiciaire, des présidents et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

## Exposé du litige

### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 3 février 2021), Mme [L] a été engagée en qualité de secrétaire médicale par l'association Gimac santé au travail, à compter du 25 novembre 1982. La salariée exerçait en dernier lieu les fonctions d'assistante coordinatrice d'équipe pluridisciplinaire.
2. A l'issue de deux examens médicaux des 3 et 17 février 2016, elle a été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail.
3. Elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement par lettre du 7 décembre 2016.

## Moyens

### Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa quatrième branche

## Motivation

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 ce grief qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

## Moyens

Sur le premier moyen, pris en ses trois premières branches

### Enoncé du moyen

5. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant du caractère illicite de son licenciement, alors :

« 1°/ que l'obligation de reclassement du salarié déclaré inapte à son poste de travail ne porte que sur des postes disponibles existant au sein de l'entreprise, l'employeur n'étant pas tenu de créer spécifiquement un poste adapté aux capacités du salarié ; que l'employeur ne peut dès lors se voir imposer de reclasser le salarié sur un poste en télétravail que si le télétravail a été mis en place au sein de l'entreprise ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt attaqué que le 17 février 2016, Mme [L] avait été déclarée inapte à son poste de travail de secrétaire médicale-responsable de centre, le médecin du travail précisant qu'elle "pourrait occuper un poste administratif sans déplacement et à temps partiel (2 j /semaine) en télétravail avec aménagement du poste approprié" ; que l'association Gimac santé au travail faisait valoir et offrait de prouver qu'il n'existait aucun poste en télétravail au sein de l'association et qu'une telle organisation n'était pas compatible avec son activité qui requiert le respect du secret médical ; qu'en affirmant que l'aménagement de poste du salarié par sa transformation en un emploi à domicile faisait partie intégrante de l'obligation

Pourvoi N°21-15.472-Chambre sociale  
de reclassement incombant à l'employeur pour juger que l'association Gimac santé au travail avait manqué à son obligation de reclassement en n'aménageant pas le poste occupé par la salariée en télétravail, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le télétravail avait été mis en place au sein de l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L 1222-9 et 1226-10 du code du travail ;

29 mars 2023

2°/ que le reclassement du salarié déclaré inapte à son poste de travail ne peut intervenir que sur un poste compatible avec l'avis d'inaptitude et les préconisations du médecin du travail ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt attaqué que le 17 février 2016, Mme [L] avait été déclarée inapte à son poste de travail de secrétaire médicale-responsable de centre, le médecin du travail précisant qu'elle "pourrait occuper un poste administratif sans déplacement et à temps partiel (2j/semaine) en télétravail avec aménagement du poste approprié" ; qu'en affirmant que l'association Gimac santé au travail avait manqué à son obligation de reclassement en n'aménageant pas le poste occupé par la salariée en télétravail, lorsque le médecin du travail lui-même n'avait pas estimé que le poste qu'elle occupait auparavant, lequel impliquait des missions de coordination, pourrait être aménagé en un temps partiel de deux jours par semaine en télétravail, la cour d'appel a violé l'article L 1226-10 du code du travail ;

3°/ que pour justifier l'impossibilité dans laquelle elle s'était trouvée de proposer un reclassement à Mme [L], l'association faisait valoir et offrait de prouver que le 10 juin 2016, elle avait adressé un courrier en recommandé à la salariée afin que celle-ci lui adresse son CV à jour pour lui permettre de rechercher son reclassement et que Mme [L] n'avait pas daigné lui répondre ; qu'en jugeant que l'association ne justifiait pas d'une recherche sérieuse et loyale de reclassement, sans répondre à ce moyen pris de l'absence totale de coopération de Mme [L] dans ces recherches, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. »

## Motivation

### Réponse de la Cour

6. Aux termes de l'article L. 1226-10 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

7. L'article L. 1226-12 du même code dispose que lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

8. Il appartient à l'employeur de proposer au salarié, loyalement, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

9. L'arrêt relève que le médecin du travail était parfaitement clair dans l'avis d'inaptitude du 17 février 2016 sur les dispositions à mettre en oeuvre de nature à permettre à la salariée de conserver son emploi en précisant qu'elle pourrait occuper un poste administratif, sans déplacement, à temps partiel, en télétravail à son domicile avec aménagement de poste approprié et en confirmant cet avis le 7 juin 2016 en réponse aux questions de l'employeur.

Pourvoi N°21-15.472-Chambre sociale  
10. L'arrêt retient encore que la salariée occupait en dernier lieu un poste de « coordinateur », que les missions<sup>29 mars 2023</sup> accomplies et non contestées par l'employeur, d'une part ne supposaient pas l'accès aux dossiers médicaux et, d'autre part, étaient susceptibles d'être pour l'essentiel réalisées à domicile en télétravail et à temps partiel comme préconisé par le médecin du travail.

11. En l'état de ces constatations, dont elle a déduit que l'employeur n'avait pas loyalement exécuté son obligation de reclassement, et sans être tenue d'effectuer la recherche invoquée par le moyen pris en sa première branche dès lors que l'aménagement d'un poste en télétravail peut résulter d'un avenant au contrat de travail, la cour d'appel a légalement justifié sa décision.

## Moyens

Sur le deuxième moyen

Enoncé du moyen

12. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser à la salariée une somme à titre de solde de l'indemnité compensatrice, alors « que selon l'article L. 1226-14 du code du travail, l'employeur est tenu de verser au salarié déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi occupé précédemment et dont le contrat a été rompu, une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-5 du code du travail ; que l'article L. 5213-9 du code du travail, qui a pour but de doubler la durée du délai-congé en faveur des salariés handicapés, n'est pas applicable à l'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 1226-14 du code du travail ; qu'en condamnant l'association Gimac Santé au travail à verser à Mme [L] un solde d'indemnité compensatrice en application de l'article L. 5213-9 du code du travail, au motif inopérant que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-14, L. 1226-15 et L. 5213-9 du code du travail. »

## Motivation

Réponse de la Cour

13. Lorsqu'une cour d'appel répond à une prétention dans les motifs de son arrêt sans qu'aucun chef du dispositif de celui-ci n'énonce sa décision sur ce point, elle commet une omission de statuer qui peut être réparée par la procédure prévue à l'article 463 du code de procédure civile. Dans une telle hypothèse, les moyens qui critiquent les motifs ne sont pas recevables.

14. Le dispositif de l'arrêt ne contient pas de chef relatif à une condamnation de l'association au paiement du solde de l'indemnité compensatrice équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis. Ce grief, qui s'attaque à des motifs non repris dans le dispositif, est irrecevable.

## Moyens

Mais sur le troisième moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

Pourvoi N°21-15.472-Chambre sociale  
15. L'employeur fait grief de l'arrêt de le condamner à verser à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts en raison du retard dans le paiement des salaires, alors « que le retard dans le paiement des salaires n'ouvre droit à des dommages-intérêts distincts de l'intérêt au taux légal que lorsque le créancier a subi, par la mauvaise foi du débiteur, un préjudice indépendant du retard ; qu'en se bornant à relever, pour condamner l'employeur à verser une somme de 1 500 euros de dommages-intérêts à raison du retard pris dans le paiement des salaires, que l'employeur avait manqué à son obligation de verser les salaires dus d'une part, que la salariée avait été privée de son salaire d'autre part, la cour d'appel, qui n'a caractérisé ni la mauvaise foi de l'employeur, ni le préjudice indépendant du retard de paiement qu'aurait subi la salariée d'autre part, a violé l'article 1153, devenu 1231-6 du code civil. »

29 mars 2023

## Motivation

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

16. La salariée conteste la recevabilité du moyen. Elle soutient qu'il serait nouveau et mélangé de fait et de droit.

17. Cependant, l'employeur a soutenu devant les juges du fond que la salariée n'avait pas subi de préjudice résultant du retard de paiement de ses salaires.

18. Le moyen est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu l'article 1231-6 du code civil, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

19. Aux termes de ce texte, les dommages et intérêts dus à raison du retard dans le paiement d'une obligation de somme d'argent consistent dans l'intérêt au taux légal, à compter de la mise en demeure. Ces dommages et intérêts sont dus sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte. Le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de ce retard, peut obtenir des dommages et intérêts distincts de l'intérêt moratoire.

20. Pour condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts en raison du retard dans le paiement des salaires, l'arrêt retient que les manquements de l'employeur sont établis et ont placé la salariée dans la situation de ne disposer que de sa rente invalidité, sans bénéficier du salaire que l'employeur était tenu de lui verser.

21. En statuant ainsi, sans caractériser l'existence d'un préjudice distinct de celui résultant du retard apporté dans le paiement des créances, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

22. La cassation prononcée n'emporte pas cassation des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'employeur aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci et non remises en cause.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

Pourvoi N°21-15.472-Chambre sociale  
CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne l'association Gimac santé au travail à payer à Mme [L] la somme de 1 500 euros de dommages-intérêts en raison du retard dans le paiement des salaires, l'arrêt rendu le 3 février 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

29 mars 2023

Remet, 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 Paris autrement composée ;

Condamne Mme [L] aux dépens ;

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

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

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

## Décision **attaquée**

Cour d'appel de Paris I1  
3 février 2021 (n°18/11873)

## Textes **appliqués**

Article 1231-6 du code civil, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.

## Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 23 novembre 2016, pourvoi n° 15-18.092, Bull. 2016, V, n° 222 (cassation partielle).

## Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 29-03-2023
- Cour d'appel de Paris L1 03-02-2021