



**AVIS DE M. CHARBONNIER,
AVOCAT GÉNÉRAL**

Arrêt n° 140 du 12 février 2025 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-22.612

Décision attaquée : Cour d'appel de Rouen du 6 juillet 2023

M. [O] [I]

C/

La société Maunier 1986

FAITS ET PROCÉDURE :

Engagé le 2 janvier 2012 par la société A Maunier Distillerie Janot devenue société Maunier 1986, monsieur [O] [I] a été licencié pour inaptitude avec impossibilité de reclassement le 31 octobre 2017.

Souhaitant voir reconnaître l'origine professionnelle de son inaptitude, déclarer nul son licenciement et obtenir diverses sommes au titre de la rupture de son contrat de travail, il a saisi le conseil des prud'hommes.

Ce dernier, par jugement du 5 janvier 2021, l'a débouté de ses demandes d'indemnité de préavis doublée ainsi que du solde d'indemnité de licenciement, considérant que l'inaptitude n'était pas d'origine professionnelle, a condamné l'employeur à lui verser une indemnité pour licenciement sans cause réelle et

sérieuse, les délégués du personnel n'ayant pas été consultés préalablement à son licenciement, et a débouté les parties du surplus de leurs demandes et notamment, s'agissant de monsieur [I], de sa demande de nullité de l'avis d'inaptitude et donc du licenciement.

Par arrêt du 6 juillet 2023, la cour d'appel, sur appel de l'employeur, a dit le licenciement justifié, débouté le salarié de ses demandes de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et confirmé les autres dispositions du jugement.

C'est l'arrêt attaqué.

POURVOI :

Suite au rejet de sa demande d'aide juridictionnelle le 19 septembre 2023, le salarié a formé dans les deux mois de la notification de cette décision, le 21 novembre 2023, un pourvoi.

Ce dernier repose sur 2 moyens :

- 1^{er} moyen : le salarié reproche à la cour d'appel d'avoir dit que son inaptitude n'était pas d'origine professionnelle, de l'avoir débouté de ses demandes d'indemnité afférentes et d'avoir ainsi violé les articles L. 1126-10 et L. 1126-14 du code du travail alors que selon lui, l'inaptitude avait au moins partiellement pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- 2^{ème} moyen : le salarié reproche à la cour d'appel d'avoir dit son licenciement justifié, de l'avoir débouté de ses demandes de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'avoir ainsi violé l'article L. 1126-2-1 du code du travail alors que pour être dispensé de toute recherche de reclassement, dans le cadre d'une inaptitude d'origine non-professionnelle, il eût fallu que le médecin du travail reprenne « à l'identique » les dispositions dudit article, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

DISCUSSION :

1. Sur le premier moyen

Conformément à l'article L. 1226-10 du code du travail, « lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle 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, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant (...) ».

Votre chambre a rappelé avec constance 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 au moment du licenciement » (Soc, 28 février 2024, n° 22-19.878 ; Soc, 24 janvier 2024, n° 22-13.979).

En l'espèce, il est reproché à la cour d'appel d'avoir considéré que n'était pas démontré le lien, même partiel, entre les conditions de travail du salarié et la pathologie à l'origine des arrêts de travail et de l'avis d'incapacité alors que ce dernier aurait informé l'employeur bien avant son licenciement de la dégradation de son état de santé lié à ses conditions de travail par courrier du 28 novembre 2014.

Par une appréciation souveraine, la cour d'appel a considéré que le courrier du 28 novembre 2014 *« ne saurait valoir preuve d'un lien quelconque avec l'activité professionnelle »* et n'a relevé aucun élément susceptible d'établir un lien même partiel entre les conditions de travail du salarié, la pathologie à l'origine de ses arrêts de travail et l'avis d'incapacité ni une connaissance de l'employeur de l'origine professionnelle de cette dernière.

Dès lors, ainsi que le relève le mémoire en défense, le moyen *« qui se heurte ainsi frontalement aux constatations de fait de l'arrêt attaqué manque par le fait même supposé lui servir de base »*.

Je conclus donc à son rejet.

2. Sur le deuxième moyen

Conformément à l'article L. 1226-2-1 du code du travail applicable aux maladies d'origine non-professionnelle, l'employeur est dispensé de toute recherche de reclassement du salarié inapte en cas de *« mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »*.

Dans son rapport, madame la conseillère rapporteure rappelle que *« le médecin du travail est seul habilité à apprécier l'aptitude du salarié à un poste de travail. Son avis s'impose à l'employeur comme au salarié et il n'appartient pas au juge prud'homal de substituer son interprétation à cet avis, lequel en cas de difficulté sur sa portée peut faire l'objet d'un recours prévu par les dispositions du code du travail »* (Soc, 2 février 1994 n°8842711, Soc 10 novembre 2009 n°0842674).

La question posée par le moyen est celle de savoir si l'employeur demeure dispensé de toute recherche de reclassement du salarié inapte alors que le médecin du travail n'a pas reproduit à l'identique la mention sus-mentionnée prévue par l'article L. 1226-2-1 du code du travail.

L'article L. 1226-2-1 du code du travail, dans sa rédaction actuelle, est issu de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017 qui a introduit pour la première fois la possibilité d'une dispense de recherche de reclassement et de consultation préalable des délégués du personnel dans les cas où le médecin du travail indique expressément que *« tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »*.

Auparavant, dans de telles hypothèses, la chambre considérait qu'il appartenait malgré tout à l'employeur de procéder à une recherche effective de reclassement (Soc, 7 juillet 2004 n°0247458).

Depuis, l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016, elle estime désormais que dans les situations visées, pour ce qui concerne les maladies non professionnelles, par l'article L. 1226-2-1 du code du travail, l'employeur est dispensé de rechercher un reclassement et de consulter préalablement les délégués du personnel (notamment Soc, 16 novembre 2022 n°2117255 ; Soc 13 avril 2023 n°2123541).

Encore faut-il que l'avis du médecin du travail soit clair, dépourvu d'ambiguïté.

Ainsi que le rappelle madame la conseillère rapporteure, la chambre a considéré que l'employeur n'était pas dispensé de recherche de reclassement dès lors que le médecin du travail avait restreint la portée de la mention prévue par l'article L. 1226-2-1 du code du travail (Soc 8 février 2023 n°2111356 ; Soc, 13 septembre 2023 n°2212970).

En l'espèce, la loi n'impose pas que le médecin du travail reprenne à l'identique les dispositions textuelles susmentionnées.

Néanmoins, la formulation de l'avis d'inaptitude doit correspondre exactement aux deux situations non cumulatives visées par la loi : 1) « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » ou 2) « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».

En considérant que « *dès lors que le médecin du travail a mentionné expressément (...) que « l'état de santé du salarié ne permet pas de faire des propositions de reclassement au sein de l'entreprise filiale et holding compris et le rend inapte à tout poste », l'employeur n'était pas tenu de rechercher un reclassement, ce quand bien même la mention de l'article L. 1226-1-2 du code du travail n'est pas reprise à l'identique alors que l'incidence est similaire* », la cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur était dispensé de toute recherche de reclassement.

Je conclus donc **au rejet** du moyen.