



RAPPORT DE Mme PALLE, CONSEILLÈRE

Arrêt n° 880 du 18 septembre 2024 (F-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 22-24.703

Décision attaquée : Cour d'appel de Fort-de-France du 19 février 2021

la société Corentin Michel et Marielle Abautret

C/

Mme [E] [K]

Déchéance partielle du pourvoi

Rejet partiel non spécialement motivé (art. 1014 cpc)

Avis de cassation sans renvoi (art. 1015 cpc)

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [K] a été engagée le 16 septembre 1991, en qualité de secrétaire 1^{er} échelon dans l'étude d'huissier de justice reprise par la SCP Michel et Abautret.

Victime d'un accident de trajet le 1^{er} décembre 1999, la salariée a été placée en arrêt de travail.

A l'issue de la seconde visite médicale de reprise, par un avis du 9 février 2011, le médecin du travail l'a déclarée « inapte au poste mais apte à un autre poste, apte avec aménagement de poste : sans réception du public, alternant position assise/debout selon besoin de la salariée, sans déplacement (ni marche, ni conduite), avec un temps partiel thérapeutique permettant la poursuite des soins peut être envisagé».

L'employeur ayant cessé de lui payer un salaire à compter de mars 2011, le 26 août 2014, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Fort-de-France de demandes en condamnation de l'employeur à lui payer un rappel de salaire et de congés-payés afférents, une indemnité pour licenciement sans cause réelle, une indemnité spéciale de licenciement, l'indemnité de préavis et des dommages-intérêts pour rupture abusive.

Par jugement du 6 février 2019, le conseil a débouté la salariée de ses demandes et l'a condamnée aux dépens et à une indemnité au titre de l'article 700.

Sur appel formé par la salariée le 14 mars 2019, par **arrêt du 19 février 2021**, la cour d'appel de Fort-de-France a ordonné le rabat de la clôture prononcée le 29 mai 2020 et la réouverture des débats afin de permettre à la salariée de conclure à nouveau au fond.

Par **arrêt du 24 juin 2022**, avant dire droit, la cour d'appel a proposé une mesure de médiation judiciaire et renvoyé l'affaire à l'audience du 16 septembre 2022, à laquelle les parties lui ont indiqué leur accord pour que cette mesure soit ordonnée.

Par **ordonnance du 16 septembre 2022**, la mesure de médiation judiciaire a été ordonnée et l'affaire renvoyée à l'audience du 25 novembre 2022 pour homologation de l'accord des parties ou, en cas d'échec de la mesure, plaidoiries des parties.

A l'audience du 25 novembre 2022, les parties ont informé la cour du refus de la salariée de signer le protocole d'accord de médiation rédigé par le médiateur.

Par **arrêt du 16 décembre 2022**, la cour d'appel a :

- constaté l'échec de la mesure de médiation judiciaire,
- déclaré recevables la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur et de l'ensemble des demandes de la salariée,,
- débouté l'employeur de sa demande au titre de la prescription de la demande de salaires et congés payés,
- infirmé le jugement en toutes ses dispositions, statuant à nouveau,
- prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur,
- dit que la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- condamné l'employeur à verser à la salariée les sommes suivantes :
 - 235 237,50 euros au titre du rappel de salaire et 23 523,75 euros au titre de l'indemnité de congés payés, pour la période du 10 mars 2011 au 31 mai 2021, sommes à parfaire à la date de l'arrêt ,
 - 5 737,50 euros au titre de l'indemnité de préavis ;
 - 573,75 euros au titre des congés payés sur préavis ;
 - 23 507,00 euros au titre de l'indemnité spéciale de licenciement,
 - 5 737,50 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- débouté la salariée de ses demandes d'indemnité de licenciement pour non-respect de la procédure et de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire,
- condamné l'employeur aux dépens,
- débouté la salariée de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 24 janvier 2023, le tribunal judiciaire de Fort-de-France a ouvert une procédure de sauvegarde à l'égard de la SCP Michel et Abautret et désigné la SELARL

Montravers-[V], prise en la personne de M. [V], en qualité de mandataire judiciaire et la SELARL [B] André et associés, prise en la personne de Mme [B], en qualité d'administrateur.

- Déclaration de pourvoi contre l'arrêt avant dire droit du 19 février 2021, l'arrêt avant dire droit du 24 juin 2022, l'ordonnance de médiation judiciaire du 16 septembre 2022 et l'arrêt du 16 décembre 2022 : 23 décembre 2022,
- Mémoire ampliatif : 17 mai 2023 (délai art. 1023 cpc), signifié le même jour,
- Mémoire complémentaire : 30 mai 2023,
- Mémoire en défense : 18 juillet 2023 (délai art. 1023 cpc).

Demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile :

- par l'employeur : 3 500 euros,
- par la salariée : *in solidum* contre la société Michel et Abautret, la société Montravers-[V], prise en la personne de M. [N] [V], ès qualités de mandataire judiciaire et la société [B] André et associés, prise en la personne de Mme [H] [B], ès qualités d'administrateur : 4 000 euros.

La procédure paraît régulière.

2 - Analyse succincte des moyens

Le pourvoi de l'employeur comporte **six moyens** dirigés contre le seul arrêt du 16 décembre 2022.

Le **premier moyen**, à **branche unique**, fait grief à l'arrêt de constater l'échec de la mesure de médiation judiciaire et de statuer au fond au cours de la même audience, en **violation des articles 131-11 et 131-12 du code de procédure civile**.

Alors que le juge ayant ordonné une mesure de médiation judiciaire ne peut, au cours de la même audience, constater l'échec de la mesure ordonnée et statuer sur le fond du litige ; qu'en l'espèce, par arrêt avant dire droit en date du 24 juin 2022, la cour d'appel a proposé aux parties une médiation judiciaire afin qu'elle puisse mettre conjointement en œuvre une issue à leur différend dans un sens qui préserve les intérêts de chacun et a, dans ces circonstances, renvoyé l'affaire à l'audience du vendredi 16 septembre 2022 afin qu'à cette date les parties fassent part soit de leur accord sur la mesure de médiation judiciaire et permettent ainsi à la juridiction d'organiser celle-ci et de désigner le médiateur judiciaire, soit de leur refus de recourir à une telle mesure ; que, par ordonnance du 16 septembre 2022, la mesure de médiation judiciaire a été ordonnée et l'affaire renvoyée à l'audience du 25 novembre 2022 ; qu'au cours de l'audience du 25 novembre 2022, la cour d'appel a constaté l'échec de la médiation et a en outre statué sur le fond du litige ; qu'en statuant de la sorte, **la cour d'appel a violé les articles L. 131-11 et 131-12 du code de procédure civile**.

Le **deuxième moyen**, à **branche unique**, fait grief à l'arrêt de déclarer recevables la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur et l'ensemble des demandes de la salariée, en **violation de l'article 910-4 du code de procédure civile**.

Alors qu'il résulte de l'article 910-4 du code de procédure civile que les parties doivent présenter dès leur premier jeu de conclusions d'appel l'ensemble de leurs prétentions sur le fond ; qu'en l'espèce la cour d'appel a constaté qu'en première instance, Mme [K] avait contesté le respect par son employeur de son obligation de reclassement, faute duquel il est tiré pour conséquence que le licenciement de la salariée est sans cause

réelle et sérieuse ; que dans ses premières écritures d'appel, la salariée avait repris ces mêmes prétentions et que ce n'est que dans ses conclusions remises au greffe suite à la réouverture des débats, qu'elle avait, en sus des demandes précédentes, demandé le prononcé par la cour de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'en jugeant la demande de Mme [K] au titre de la résiliation judiciaire du contrat de travail et l'ensemble des demandes subséquentes formées par Mme [K] recevables, la cour d'appel a violé l'article susvisé.

Le **troisième moyen**, articulé en **deux branches**, fait grief à l'arrêt de condamner l'employeur à verser un rappel de salaire et l'indemnité de congés payés afférents au titre de la période du 10 mars 2011 au 31 mai 2021.

1°/ Alors qu'à l'issue du délai d'un mois à compter de la déclaration définitive d'inaptitude, le salarié doit bénéficier du maintien du salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a expressément relevé que si l'employeur n'avait pas repris le paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois à compter de la déclaration définitive d'inaptitude, Mme [K] avait perçu l'équivalent de son salaire du fait du versement effectué par la sécurité sociale et la caisse de prévoyance de sorte qu'elle n'avait subi aucun préjudice du fait de la situation ; qu'en jugeant que les sommes perçues à ce titre ne devaient pas venir minorer les sommes dues par l'employeur au titre du maintien du salaire, quand elles permettaient au contraire d'assurer le maintien du niveau de rémunération de la salariée, **la cour d'appel a violé l'article L. 1226-4 du code du travail.**

2°/ Alors que les juges du fond sont tenus de répondre aux moyens de parties ; qu'en l'espèce, dans ses écritures d'appel, la SCP Michel & Abautret faisait valoir que Mme [K] n'avait jamais répondu à l'offre de reclassement qui lui avait été adressée en 2014 et qu'elle n'avait jamais accepté de reprendre une quelconque activité à l'issue du constat de son inaptitude (conclusions d'appel de l'exposante p. 8 et 9 et production n° 9) ; qu'en allouant à la salariée un rappel de salaire sur une période de plus de dix ans, sans répondre au moyen péremptoire de l'employeur qui soutenait que la salariée ne s'était jamais tenue à sa disposition pendant toute la période litigieuse et ne pouvait donc valablement prétendre à une quelconque somme à ce titre, **la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.**

Le **quatrième moyen**, articulé en **huit branches**, fait grief à l'arrêt de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, de dire que la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de condamner l'employeur à verser une indemnité de préavis et les congés payés sur préavis, l'indemnité spéciale de licenciement et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

1°/ Alors que les juges du fond ne peuvent dénaturer les conclusions des parties ; qu'en l'espèce dans ses écritures d'appel, l'employeur contestait expressément l'origine professionnelle de l'inaptitude de la salariée, faisant notamment valoir que la salariée ne justifiait d'aucun élément à ce titre, que les arrêts de travail de la salariée visaient une maladie simple et n'avaient pas été délivrés dans le cadre d'un accident du travail (conclusions p. 15 § 3 et suivants) ; qu'en retenant qu'il était constant que l'accident subi par Mme [K] a été qualifié d'accident du travail pour en déduire qu'il y avait lieu de faire application des règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont l'inaptitude est d'origine professionnelle, **la cour d'appel a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;**

2°/ Alors que les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne s'appliquent que si l'inaptitude du salarié 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 ; qu'en

l'espèce, pour dire que la salariée pouvait prétendre à l'application de la législation professionnelle, la cour d'appel s'est bornée à affirmer que l'accident subi par Mme [K] a été qualifié d'accident du travail en visant l'expertise médicale du 19 avril 2011 et un courrier de la CGSSM (productions n° 6 et 7) ; qu'en statuant ainsi sans vérifier par elle-même si l'inaptitude de la salariée, constatée en 2011 prononcée après des arrêts de travail délivrés pendant deux ans pour maladie simple avait, au moins partiellement, pour origine un accident du travail, **la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-10 et L. 1226-14 du code du travail** ;

3°/ Alors qu'en matière de reclassement intervenant dans le cadre d'une inaptitude légalement constatée, il ne saurait être tiré aucune conséquence du silence gardé par le salarié à une proposition de poste formulée par l'employeur ; qu'en jugeant, pour dire que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement, que l'absence de réponse de Mme [K] à la proposition de reclassement qui lui avait été formulée aurait dû le conduire à lui notifier son licenciement, **la cour d'appel a violé les articles L. 1226-2 et suivants et L. 1226-10 et suivants du code du travail** ;

4°/ Alors que les juges du fond ne peuvent dénaturer les termes du litige, lesquels sont fixés par les prétentions respectives des parties ; qu'en l'espèce, si dans ses écritures d'appel, Mme [K] prétendait que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement, à aucun moment elle ne se prévalait à ce titre du fait que la proposition dont elle avait été destinataire ne comportait pas le descriptif détaillé du poste qui lui était proposé pas plus que son reclassement aurait dû, pour être valable, intervenir nécessairement dans le délai d'un mois suivant le constat de son inaptitude ; qu'en se fondant sur de telles circonstances pour considérer que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement, **la cour d'appel a violé l'article 4 du code de procédure civile** ;

5°/ Alors que les juges du fond sont tenus de faire observer et d'observer eux-mêmes le principe de la contradiction ; qu'en relevant d'office à l'appui de sa décision que l'employeur ne justifiait que la proposition de reclassement adressée à la salariée en 2014 était assortie d'un descriptif détaillé du poste et que la proposition litigieuse avait été formulée postérieurement à l'expiration du délai d'un mois suivant l'inaptitude de la salariée, sans avoir préalablement invité les parties à s'expliquer sur ces points, **la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile** ;

6°/ Alors que le reclassement du salarié inapte peut valablement intervenir après l'expiration du délai d'un mois suivant le constat régulier de son inaptitude ; qu'en reprochant à l'employeur de ne pas avoir reclassé Mme [K] dans le délai d'un mois suivant la date de l'examen de reprise du travail intervenu le 10 mars 2011, **la cour d'appel a violé les articles L. 1226-4 et L. 1226-10 et suivants du code du travail** ;

7°/ Alors que le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur suppose que les manquements de ce dernier à ses obligations présentent, une gravité telle qu'ils rendent impossible la poursuite du contrat de travail ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir, preuves à l'appui, que si Mme [K] n'avait pas répondu à la proposition de reclassement, réitérée par l'employeur, c'était parce qu'elle n'avait en réalité jamais eu l'intention d'être reclassée et de reprendre une activité professionnelle (conclusions p.10) ; que la cour d'appel a expressément relevé que lors de sa décision d'invalidité, notifiée à la salariée en juin 2010, celle-ci avait expressément indiqué ne plus souhaiter travailler (production n° 9) ; qu'en se bornant à considérer que le non-respect par l'employeur de son obligation de reclassement constituait un grave manquement justifiant le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail lorsqu'il résultait de ses constatations que la salariée, qui avait attendu du plus de trois ans avant de se plaindre du moindre manquement commis par son employeur et n'avait jamais eu la moindre intention d'être reclassée, **la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 devenu 1224 du code civil** ;

8°/ Alors que le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur suppose que les manquements de ce dernier à ses obligations présentent une gravité telle qu'elle rend impossible la poursuite du contrat de travail ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir, que la salariée avait attendu le 26 août 2014, soit plus de trois ans après le second avis d'inaptitude prononcé le 9 février 2011 pour se plaindre de la non-reprise du paiement de son salaire à l'issue du délai d'un mois suivant le constat de son inaptitude et que pendant la période postérieure au second avis d'inaptitude elle avait perçu des indemnités journalières de la sécurité sociale, ainsi qu'un complément de salaire versé par l'organisme de prévoyance équivalent à son salaire ; que la cour d'appel a expressément relevé que le second avis d'inaptitude avait été rendu le 9 février 2011 (production n° 9) de sorte que la reprise du paiement du salaire devait intervenir le 10 mars 2011, que c'est dans le cadre de son instance prud'homale intentée le 26 août 2014 que la salariée avait sollicité un rappel de salaire à ce titre, que durant toute la période postérieure à son second avis d'inaptitude elle avait perçu une somme équivalente à son salaire et n'avait subi aucun préjudice du fait de la non-reprise du paiement du salaire par l'employeur à l'issue du délai d'un mois suivant le constat régulier de l'inaptitude ; qu'en jugeant, malgré le maintien du niveau de rémunération de la salariée et le long délai écoulé entre le manquement reproché et la saisine du conseil de prud'hommes, que les faits reprochés à l'employeur justifiaient le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail, au motif inopérant que le paiement du salaire était une des obligations principales de l'employeur, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations, a violé l'article L. 1221-1 du code du travail, ensemble l'article 1184 devenu 1224 du code civil.

Le **cinquième moyen**, articulé en **trois branches**, fait grief à l'arrêt de condamner l'employeur à verser une certaine somme au titre de l'indemnité spéciale de licenciement.

1°/ Alors que les juges du fond ne peuvent dénaturer les conclusions des parties ; qu'en l'espèce dans ses écritures d'appel, l'employeur contestait expressément l'origine professionnelle de l'inaptitude de la salariée, faisant notamment valoir que la salariée ne justifiait d'aucun élément à ce titre, que les arrêts de travail de la salariée visaient une maladie simple et n'avaient pas été délivrés dans le cadre d'un accident du travail (conclusions p. 15 § 3 et suivants) ; qu'en retenant qu'il était constant que l'accident subi par Mme [K] a été qualifié d'accident du travail pour en déduire qu'il y avait lieu de faire application des règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont l'inaptitude est d'origine professionnelle et allouer à la salariée une indemnité spéciale de licenciement sur le fondement de l'article L. 1226-14 du code du travail, **la cour d'appel a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;**

2°/ Alors que les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne s'appliquent que si l'inaptitude du salarié 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 ; qu'en l'espèce, pour dire que le salarié pouvait prétendre à une indemnité spéciale de licenciement sur le fondement de l'article L. 1226-14 du code du travail, la cour d'appel s'est bornée à affirmer que l'accident subi par Mme [K] a été qualifié d'accident du travail en visant l'expertise médicale du 19 avril 2011 et un courrier de la CGSSM ; qu'en statuant ainsi sans vérifier par elle-même si, l'inaptitude de la salariée constatée en 2011, prononcée après des arrêts de travail délivrés pendant deux ans pour maladie simple avait, au moins partiellement, pour origine un accident du travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-10 et L. 1226-14 du code du travail, le premier dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 applicable au litige ;

3°/ Alors que la règle du doublement de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1226-14 du code du travail ne vise, selon ce texte, et à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, que l'indemnité légale prévue par l'article L. 1234-9 du même code, et non l'indemnité conventionnelle de licenciement ; qu'en faisant droit à l'intégralité de la demande de la salariée, lorsque celle-ci sollicitait une somme équivalente au double de l'indemnité conventionnelle de licenciement, **la cour d'appel a violé l'article susvisé.**

Le **sixième moyen**, à **branche unique**, fait grief à l'arrêt de condamner l'employeur à l'indemnité de préavis et les congés payés afférents,

Alors que l'indemnité prévue à l'article L. 1226-14 du code du travail, au paiement de laquelle l'employeur est tenu en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié déclaré par le médecin du travail inapte à son emploi en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, et dont le montant est égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-5 du code du travail, n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et n'ouvre pas droit à congés payés ; qu'en accordant à Mme [K] la somme de 5 737,50 euros à titre d'indemnité de préavis assortie d'une indemnité de congés payés de 537,75 euros, **la cour d'appel a violé l'article L. 1226-14 du code du travail.**

3- Propositions de rejet non spécialement motivé

3-1 Sur le premier moyen

Le moyen n'est pas fondé.

Selon l'article 131-6, alinéa 1^{er}, du code de procédure civile, dans sa rédaction modifiée par le décret n°2022-245 du 25 février 2022 :

La décision qui ordonne une médiation mentionne l'accord des parties, désigne le médiateur et la durée initiale de sa mission et **indique la date à laquelle l'affaire sera rappelée à l'audience.**

Aux termes de l'article 131-10, alinéas 1 à 3, du code de procédure civile, dans sa rédaction modifiée par le décret n°2022-245 du 25 février 2022 :

Le juge peut mettre fin, à tout moment, à la médiation sur demande d'une partie ou à l'initiative du médiateur.

Le juge peut également y mettre fin d'office lorsque le bon déroulement de la médiation apparaît compromis ou lorsqu'elle est devenue sans objet.

Dans tous les cas, l'affaire doit être préalablement rappelée à une audience à laquelle les parties sont convoquées à la diligence du greffe par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Selon l'article 131-11, alinéa 1^{er}, du même code, dans sa rédaction modifiée par le décret n°2022-245 du 25 février 2022 :

A l'expiration de sa mission, le médiateur informe par écrit le juge de ce que les parties sont ou non parvenues à trouver une solution au conflit qui les oppose. **Le jour fixé, l'affaire revient devant le juge.**

Le mémoire ampliatif se prévaut des arrêts de notre chambre des 14 janvier 2014 (pourvoi n°12-28.295, Bull. 2014, V, n° 9) et du 5 avril 2018 (pourvoi n° 16-22.598), censurant des arrêts pour violation de l'article 131-10 du code de procédure civile, la

cour d'appel ayant, à la même date, mis fin à la procédure de médiation qui était en cours et rendu un arrêt sur le fond, sans avoir au préalable tenu une audience en vue de la fin de la médiation qui était en cours.

Au cas présent, par l'ordonnance du 16 septembre 2022, la mesure de médiation ordonnée avait fixé au médiateur désigné un délai de deux mois pour procéder à sa mission et renvoyé l'affaire à l'audience du 25 novembre 2022 pour homologation de l'accord des parties ou, en cas d'échec de la mesure, plaidoiries des parties à l'audience pour mise à disposition de l'arrêt rendu au 16 décembre 2022.

Alors que le délai fixé au médiateur avait expiré, à l'audience du 25 décembre 2022 à laquelle l'affaire avait été renvoyée par l'ordonnance du 16 septembre 2022, la cour d'appel qui, après avoir énoncé que les parties l'avait informée du refus de signer le protocole d'accord de médiation rédigé par le médiateur et avoir constaté l'échec de la mesure de médiation, a retenu que conformément aux dispositions de son arrêt du 24 juin 2002 et à l'ordonnance du 16 septembre 2022 il y avait lieu de statuer sur le litige, a fait une exacte application des dispositions des articles 131-6 et 131-11 du code procédure civile.

3-2 Sur le deuxième moyen

Le moyen n'est pas fondé.

En effet, alors même qu'il ressort des pièces de la procédure¹ que la demande en prononcé de la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur figurait effectivement dans le dispositif des premières conclusions d'appel de la salariée, datées du 12 juin 2019, il ne résulte pas précisément des motifs de l'arrêt que la cour d'appel a constaté que la demande de la salariée en résiliation judiciaire de son contrat de travail ne figurait pas dans son premier jeu de conclusions d'appel, la cour d'appel ayant retenu que « cette demande [en résiliation judiciaire] est redondante à celles déjà formées [...] », faisant ainsi ressortir que cette demande était comprise dans celles déjà formées dans ses premières écritures d'appel.

3-3 Sur le troisième moyen

Le moyen, en ses deux branches, n'est pas fondé.

En effet, après avoir rappelé les dispositions de l'article L. 1226-11 du code du travail et avoir relevé que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement de la salariée déclarée inapte par avis du médecin du travail du 9 février 2011 et ne lui avait pas non plus notifié son licenciement, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de répondre aux conclusions que ses constatations rendaient inopérantes, en a exactement déduit que la salariée qui n'était ni reclassée, ni licenciée à l'expiration du délai d'un mois suivant la date de l'avis d'inaptitude, avait droit au paiement du salaire correspondant à l'emploi qu'elle occupait avant l'arrêt de travail, à compter du 10 mars 2011.

En application de l'article L. 1226-4 comme de l'article L. 1226-11 du code du travail, l'employeur a l'obligation de verser au salarié déclaré inapte, qui n'est pas reclassé dans l'entreprise ou qui n'est pas licencié, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail, à partir de l'expiration du délai

¹ Production n°10 du MA, antépénultième page.

d'un mois suivant la date de l'examen médical de reprise ou de l'avis d'incapacité et jusqu'à la date de la rupture².

Notre chambre décide, de façon constante, qu'en l'absence d'une disposition expresse en ce sens, aucune réduction ne peut être opérée sur la somme, fixée forfaitairement au montant du salaire antérieur à la suspension du contrat, que l'employeur doit verser au salarié et ce, même si le cumul entre la rémunération habituellement versée par l'employeur et le substitut de cette rémunération versée par des organismes tiers aboutit à faire bénéficier le salarié d'une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue en travaillant³ ou que le salarié a retrouvé un nouvel emploi.⁴

Par ailleurs, l'obligation de reprise du paiement du salaire ainsi prévue n'est pas conditionnée par le maintien du salarié à la disposition de l'employeur⁵ et le refus du salarié d'accepter une offre de reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail comme le silence gardé par le salarié ne dispensent pas l'employeur de son obligation⁶.

Cette jurisprudence, critiquée par le mémoire ampliatif qui invite à son infléchissement, est réitérée dans les arrêts les plus récents de notre chambre⁷ et trouve sa justification tant dans la lettre que dans l'esprit des textes qui visent à inciter l'employeur, informé de l'incapacité du salarié, à rechercher rapidement un reclassement du salarié et en cas d'échec de cette tentative de procéder au licenciement de celui-ci, un auteur soulignant que « cette obligation remplit une fonction - comminatoire - en faisant peser sur l'employeur passif une menace d'autant plus grande qu'il se complaît dans cette passivité ».⁸

3-4 Sur le quatrième moyen

Sur la troisième branche

Le moyen n'est pas fondé.

En effet, il se heurte à la jurisprudence constante de la chambre qui retient qu'il appartient à l'employeur de tirer les conséquences du refus d'un poste de reclassement par un salarié inapte à son emploi soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement de l'intéressé au motif de l'impossibilité de son reclassement (Soc., 18 avril 2000, pourvoi n° 98-40.314, Bull.

² Soc., 23 mars 2011, pourvoi n°10-10.896 ; - 19 octobre 2016, pourvoi n°14-23.828 ; Soc., 1er décembre 2021, pourvoi n°19-20.139 ;

³ Soc., 16 février 2005, pourvois n°03-41.879, 03-41.880, 02-43.792, 04-40.265, Bull. 2005, V, n°51 ; - 1^{er} mars 2023, pourvoi n°21-19.956, publié ;

⁴ Soc., 4 mars 2020, pourvoi n°18-10.719;

⁵ Soc. 30 avril 2014, pourvoi n°12-30.193 ; - 4 mars 2020, pourvoi n° 18-10.719, publié ; Soc., 17 mars 2021, pourvoi n°20-12.855 ; - 17 novembre 2021, pourvoi n° 20-14.503 ;

⁶ Soc., 7 décembre 1999, n°97-43.775, Bull., V, n°471 ; - 18 avril 2000, pourvoi n°98-40.314, Bull. V, n°140 ; - 29 septembre 2004, pourvoi n°02-43.746, Bull., 2004, V, n° 233 ; Soc., 25 janvier 2006, pourvoi n°03-47.518 ;

⁷ Soc., 1^{er} mars 2023, pourvoi n°21-19.956, publié ; Soc., 10 janvier 2024, pourvoi n°21-20.229, publié.

⁸ Pr. J. Mouly, Droit social 2020, p. 567, - Incapacité : l'employeur doit reprendre le versement du salaire même en cas d'obtention d'un nouvel emploi - Droit social 2023, p. 556, - Incapacité physique à l'emploi : les indemnités journalières ne sont pas déductibles du salaire versé au titre de l'article L.1226-4 du code du travail -

2000, V, n° 140 ; - 29 novembre 2006, pourvoi n° 05-43.470, Bull. 2006, V, n° 364 ; Soc. 24 juin 2009, pourvoi n°08-41.177), de sorte que les motifs critiqués de l'arrêt, aux termes duquel « l'absence de réponse de la salariée à la proposition de reclassement aurait dû conduire l'employeur à lui notifier son licenciement », n'encourent pas les griefs du moyen.

Sur les quatrième et cinquième branches

Le moyen n'est pas fondé.

En effet, alors qu'il appartient aux juges du fond de vérifier si l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement consécutif à une inaptitude en procédant à une recherche loyale et sérieuse conforme aux prescriptions du médecin du travail, sous le couvert des griefs non fondés de violation des articles 4 et 16 du code de procédure civile, le moyen ne tend en définitive qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine par la cour d'appel du sérieux de la proposition de reclassement dont l'employeur se prévalait et au sujet de laquelle la cour d'appel a relevé que cette proposition se bornait à reprendre les termes de l'avis du médecin du travail sans préciser les caractéristiques du poste proposé, pour en déduire que l'employeur ne démontrait pas avoir respecté son obligation de reclassement.

Les juges du fond apprécient souverainement le caractère sérieux de la recherche de reclassement (Soc., 23 novembre 2016, pourvoi n°15-18.092, Bull. 2016, V, n°222, publié au rapport, et plus récemment : Soc., 2 février 2022, pourvoi n° 20-16.123) et les moyens qui ne tendent qu'à remettre en cause leur appréciation sur ce point sont écartés comme n'étant manifestement de nature à entraîner la cassation (ex : Soc., 22 juin 2022, pourvoi n° 21-15.682 ; Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 19-10.661 ; Soc., 4 septembre 2019, pourvoi n° 18-15.494).

Sur la sixième branche

Le moyen est inopérant en ce qu'il critique des motifs erronés mais surabondants, l'arrêt ayant, par d'autres motifs qui justifient légalement la décision, constaté que l'employeur n'avait ni reclassé la salariée, ni repris le versement du salaire à l'expiration du délai d'un mois suivant l'avis médical d'inaptitude.

Sur les septième et huitième branches

Le moyen n'est pas fondé.

En effet, d'une part, il ne résulte d'aucune des constatations de l'arrêt attaqué que la salariée avait expressément indiqué ne plus souhaiter travailler, d'autre part, il est reproché à la cour d'appel de ne pas avoir tiré les conséquences de sa constatation d'un maintien du niveau de rémunération de la salariée alors que cette circonstance était indifférente dans l'appréciation de la gravité des manquements de l'employeur au regard de son obligation de reprise du versement du salaire, la cour d'appel ayant à cet égard exactement retenu qu'il importait peu que l'employeur établisse que la salariée percevait depuis le 1^{er} février 2010 une rente d'invalidité et qu'elle avait fait valoir ses droits auprès de la CARCO.

Enfin, en ce qu'il reproche à la cour d'appel de ne pas avoir tenu compte du fait, soutenu par l'employeur, que la salariée n'avait pas réclamé le paiement de son salaire avant la saisine la juridiction prud'homale, le 26 août 2014, sous le couvert du grief non

fondé de violation de la loi, le moyen ne tend qu'à remettre en discussion l'appréciation souveraine par la cour d'appel de la valeur et de la portée des éléments de fait et de preuve soumis à son examen, dont elle a pu déduire, par une décision motivée, que le manquement établi de l'employeur à son obligation de reprendre le paiement du salaire à compter du 10 mars 2011, comme l'absence de reclassement de la salariée, étaient suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail, de sorte que la résiliation judiciaire du contrat de travail devait être prononcée.

Les juges du fond apprécient souverainement si le salarié qui poursuit la résiliation judiciaire de son contrat de travail rapporte la preuve de manquements contractuels de la part de son employeur et notre chambre exerce un contrôle dit léger sur la notion de manquement suffisamment grave empêchant la poursuite du contrat de travail, qui s'exprime par la censure d'une conclusion des juges du fond qui serait incompatible avec leurs constatations de fait (ex : Soc., 11 mars 2015, pourvoi n°11-27.276 ; Soc., 7 septembre 2017, pourvoi n° 15-24.725, Bull. 2017, V, n° 132 ; Soc., 21 octobre 2020, pourvoi n° 19-12.510).

Aucune réduction ne peut être opérée sur la somme, fixée forfaitairement au montant du salaire antérieur à la suspension du contrat que l'employeur doit verser au salarié en application des articles L. 1226-4 comme de l'article L. 1226-11 du code du travail (Soc., 16 février 2005, pourvoi n°03-41.879, Bull. 2005, V, n°51 ; - 1er mars 2023, pourvoi n°21-19.956, publié, précités)

L'absence de réclamation du salarié n'est pas de nature à rendre inexistant le manquement de l'employeur à son obligation contractuelle (Soc., 27 mars 2019, pourvoi n° 17-31.116, cité par le MD).

3-5 Sur le cinquième moyen, pris en sa troisième branche

Le moyen est irrecevable, pour défaut d'intérêt.

A admettre que la cour d'appel a, de façon erronée, fixé le montant de l'indemnité spéciale de licenciement due en application de l'article L. 1234-14 du code du travail, non pas sur la base du double de l'indemnité légale de licenciement mais sur la base du double de l'indemnité conventionnelle de licenciement, le demandeur au pourvoi est sans intérêt à critiquer le chef du dispositif de l'arrêt qui le condamne à payer à la salariée la somme de 23 507 euros au titre de l'indemnité spéciale, laquelle s'avère d'un montant inférieur à celle qui était due à la salariée sur la base du double de l'indemnité légale, calculée par application de l'article R. 1234-2 auquel renvoie l'article L. 1234-9 du code du travail pour un salaire mensuel de 1 912,50 euros et une ancienneté de 27 ans et 8 mois⁹, ainsi que le fait observer à juste titre le mémoire en défense (p.31et 32).

⁹ soit 32 087,50 euros (16 043,75 x 2).

4 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Appréciation de l'origine professionnelle de l'inaptitude - aucune question nouvelle.

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

5-1 Sur le pourvoi en ce qu'il est dirigé contre l'arrêt avant dire droit du 19 février 2021, l'arrêt du 24 juin 2022 proposant une médiation judiciaire et l'ordonnance de médiation judiciaire du 16 septembre 2022

Aucune critique n'étant dirigée par le mémoire ampliatif contre l'arrêt avant dire droit du 19 février 2021, l'arrêt du 24 juin 2022 et l'ordonnance du 16 septembre 2022, la **déchéance partielle du pourvoi**, en ce qu'il est dirigé contre ces décisions, est encourue par application de l'article 978 du code de procédure civile.

5-2 Sur l'origine professionnelle de l'inaptitude (4^{ème} moyen en ses 1^{ère} et 2^{ème} branches et le 5^{ème} moyen en ses 1^{ère} et 2^{ème} branches)

Liminairement, il est observé que les critiques des deux premières branches du quatrième moyen, sont sans portée sur le chef du dispositif qui prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur au regard des manquements de l'employeur à ses obligations de reclassement et de reprise du versement du salaire à l'expiration du délai d'un mois suivant le constat d'inaptitude, lesquelles ne sont pas subordonnées au caractère professionnel de l'inaptitude ainsi que sur le chef du dispositif subséquent qui condamne l'employeur à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Selon l'article L. 1226-10 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, applicable au litige :

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 de cinquante salariés et plus, 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.[...]

Et selon l'article L. 1226-14 du même code :

La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L.1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur au 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

Il est de jurisprudence 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 au moment du licenciement¹⁰.

Si l'appréciation du lien entre l'inaptitude et un accident du travail ou une maladie professionnelle et de la connaissance par l'employeur de ce lien au moment du licenciement relève du pouvoir souverain des juges du fond (Soc., 23 septembre 2009, pourvoi n°08-41.685, Bull. n°192 ; - 6 octobre 2010, pourvoi n° 09-40.365 ; - 23 mai 2017, pourvoi n°15-17.279 ; - 7 décembre 2017, n°16-24.548), il leur appartient de rechercher si ces deux conditions sont réunies (Soc., 23 mai 1996, pourvoi n° 93-41.940, Bull. 1996, V, n° 197 ; - 23 novembre 2016, pourvoi n°15-21.504 ; - 6 juillet 2017, pourvoi n°16-18.019 ; - 28 novembre 2018, pourvoi n°17-21.654 ; - 8 septembre 2021, pourvoi n° 20-14.235).

Une décision de prise en charge au titre de la législation professionnelle de l'accident ou de la maladie par l'organisme social ne constitue qu'un élément de preuve parmi d'autres laissés à l'appréciation des juges du fond (Soc., 9 mai 1995, pourvoi n°91-44.918, Bull. 1995, V, n°148 ; Soc., 23 mai 1996, Bull. 1996, V, n°197 ; Soc., 9 juillet 2003, pourvoi n°01-41.514, Bull.2003, V, n°227).

Au cas présent, il est précisément reproché à l'arrêt d'appliquer les règles protectrices relatives à l'inaptitude consécutive à un accident du travail, en retenant : « il est constant que l'accident subi par [la salariée] a été qualifié d'accident du travail (cf. l'expertise médicale du 19 avril 2011, courrier de la CGSSM) », alors que l'employeur contestait l'origine professionnelle de l'inaptitude (1^{ère} branche) et sans vérifier si l'inaptitude constatée en 2011 avait, au moins partiellement pour origine un accident du travail (2^{ème} branche).

Le mémoire en défense soutient que le moyen, en ses deux branches manque en fait, la cour d'appel n'ayant pas dénaturé les conclusions de l'employeur et le lien entre l'inaptitude et l'accident du travail étant établi par les pièces sur lesquelles elle s'est fondée. D'une part, il fait valoir que, dans ses conclusions d'appel, l'employeur avait lui-même admis que les arrêts de travail fournis jusqu'au mois de mai 2009 étaient des «arrêts de travail pour cause d'accident du travail », indemnisés à ce titre par l'organisme social jusqu'en novembre 2008, ainsi qu'en attestait le courrier (production n°7 du MA) que la caisse générale de sécurité sociale (CGSSM) adressait à l'employeur et des salaires continuant à être intégralement versés à la salariée. D'autre part, il souligne que la cour d'appel a examiné et visé dans son arrêt, l'expertise médicale réalisée le 19 avril 2011 (production n°6 du MA), postérieurement à l'avis d'inaptitude, concluant que les séquelles [au genou gauche] présentées par la salariée sont en relation avec l'accident du 1er décembre 1999.

¹⁰ Soc., 9 mai 1995, pourvoi n°91-44.918, Bull. 1995, V, n°148 ; - 10 juillet 2002, pourvoi n°00-40.436, Bull.2002, V, n° 237 ; - 25 février 2009, pourvoi n°07-42.660 ; - 9 juin 2010, pourvoi n°09-41.040, Bull.2010, V, n° 148 ; Soc., 31 janvier 2018, pourvoi n°16-21.171 ; Soc., 2 octobre 2019, pourvoi n°18-20.069.

5-3 Sur la nature de l'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 1226-14 du code du travail (6^{ème} moyen)

Notre chambre juge, de façon constante, que l'indemnité compensatrice de l'article L. 1226-14 du code du travail d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et n'ouvre pas droit à congés payés¹¹.

Il en résulte que le salarié ne peut prétendre à percevoir, du chef de cette indemnité compensatrice, l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis.

Dans l'hypothèse d'une cassation à intervenir sur ce seul moyen, celle-ci pourrait être ordonnée sans renvoi, par voie de retranchement.

Le présent avis est susceptible de faire l'objet d'observations des parties, dans le délai d'un mois, à compter de la mise en ligne du rapport, par application de l'article 1015 du code de procédure civile.

¹¹ Soc., 15 juin 1999, pourvoi n°97-15.328, Bull. 1999, V, n°283 et plus récemment : Soc., 20 janvier 2021, pourvoi n°19-21.755 ; - 19 mai 2021, pourvoi n°19-23.510 ; - 8 septembre 2021, pourvoi n°20-14.015.