

1

COUR D'APPEL D'AIX EN PROVENCE
9e Chambre B

EXTRAIT DES MINUTES

ARRÊT AU FOND
DU 20 JANVIER 2017

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA COUR
LE 20 JANVIER 2017 À AIX-EN-PROVENCE (9, rue R.H.)

N°2017/253

LE PRÉSIDENT DE LA COUR
LE 20 JANVIER 2017 À AIX-EN-PROVENCE (9, rue R.H.)

Rôle N° 14/09633 **Décision déferée à la Cour :**

SAS SALT

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MARTIGUES
- section C - en date du 22 Avril 2014, enregistré au répertoire général sous
le n° 12/973.

C/

APPELANTE

Γ-

SAS SALT, prise en la personne de son représentant légal en exercice
domicilié en cette qualité au siège
demeurant 33 Avenue José Nobre - BP 51 - 13692 MARTIGUES CEDEX

Grosse délivrée le :

représentée par Me Stéphanie BAGNIS, avocat au barreau
d'AIX-EN-PROVENCE

à : **23 JAN. 2017**

INTIME

Me Stéphanie BAGNIS,
avocat au barreau
d'AIX-EN-PROVENCE

Monsieur

Me Juliette
GOLDMANN, avocat
au barreau de
MARSEILLE

représenté par Me Juliette GOLDMANN, avocat au barreau de MARSEILLE
substitué par Me Cyril BOUDAULT, avocat au barreau
d'AIX-EN-PROVENCE

Copie certifiée conforme
délivrée aux parties le :

23 JAN. 2017

*_*_*_*_*_*

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de Procédure Civile, l'affaire a été débattue le **26 Octobre 2016**, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant **Madame Gisèle BAETSLE, Conseiller** et **Monsieur Pascal MATHIS, Conseiller**, chargés d'instruire l'affaire.

Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Madame Marie-Agnès MICHEL, Président
Madame Gisèle BAETSLE, Conseiller
Monsieur Pascal MATHIS, Conseiller

Greffier lors des débats : Monsieur Guy MELLE.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 20 Janvier 2017

ARRÊT

Contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 20 Janvier 2017

Signé par Madame Marie-Agnès MICHEL, Président et Monsieur Guy MELLE, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Par arrêt du 17 juin 2016 la cour de céans, saisie d'un jugement du tribunal des affaires de sécurité sociale ayant refusé de reconnaître l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur, l'a confirmé aux motifs qu'aucune faute de l'employeur n'était démontrée quant à l'affectation du salarié à son poste de travail ou quant à sa formation, que le salarié avait glissé alors qu'il se trouvait sur une partie du camion qui venait d'être mouillée et qu'aucune pièce du dossier ne permettait de dire que l'employeur savait ou aurait dû savoir que le camion était mouillé donc glissant et que son salarié était exposé à un danger et qu'il n'aurait pris aucune mesure pour l'en préserver. La cour a encore considéré que la chute du salarié n'avait rien à voir avec un éventuel manquement aux conditions posées par le médecin du travail qui avaient été respectées par l'employeur puisque le salarié n'avait pas à porter de charges lourdes et que le jour de l'accident il ne portait même aucune charge, que cette chute n'a rien à voir non plus avec l'absence de formation à la fonction de chauffeur-citerne et qu'ainsi le salarié ne rapporte pas la preuve que son employeur l'ait exposé en toute connaissance de cause à un danger pour sa santé sans prendre aucune mesure pour l'en préserver.

Vu les écritures déposées à l'audience et soutenues par son conseil aux termes desquelles la société SALT demande à la cour de :

- dire que la procédure de licenciement est parfaitement régulière ;
- dire qu'elle a procédé loyalement à des recherches de reclassement et qu'elle a été dans l'impossibilité de procéder au reclassement ;
- dire que le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement est fondé et procède bien d'une cause réelle et sérieuse ;
- dire que le salarié ne démontre pas l'existence d'un manquement imputable à l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ;
- dire que le poste de conducteur poids lourds auquel avait été affecté le salarié correspondait parfaitement à son état de santé ;
- dire qu'elle a mis en œuvre un plan de formation adapté et suffisant ;
- dire que le salarié a été déclaré apte au poste de chauffeur poids lourds le 6 février 2013 ;
- dire que le salarié a été rempli dans ses droits tout au long de l'exécution du contrat de travail ;
- infirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné l'employeur au paiement de la somme de 25 560 € à titre d'indemnité sur le fondement de l'article L. 1226-15 du code du travail [sanction du refus de réintégration après accident du travail] ;
- le confirmer en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat ;
- le confirmer en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de rappel de salaire et des congés payés afférents ;
- débouter le salarié de l'ensemble de ses demandes ;
- condamner le salarié à lui payer la somme de 2 000 € au titre des frais irrépétibles ainsi qu'aux dépens.

Vu les écritures déposées à l'audience et reprises par son conseil selon lesquelles M. SI demande à la cour de :

- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a reconnu le licenciement illégitime et condamné l'employeur au paiement de dommages et intérêts en application de l'article L. 1226-15 du code du travail [sanction du refus de réintégration après accident du travail] et à la somme de 1 500 € au titre des frais irrépétibles ;
 - infirmer le jugement déféré sur le quantum des dommages et intérêts relatifs au licenciement illégitime ;
- à titre principal,
- dire que le licenciement pour inaptitude est intervenu en méconnaissance des articles L. 1226-10 [reclassement après accident du travail] et L. 1226-12 du code du travail [licenciement pour inaptitude après accident du travail] ;
 - dire qu'il est en droit d'obtenir une indemnité minimale équivalente à 12 mois de salaire ;
 - condamner l'employeur aux sommes suivantes :
- indemnité sur le fondement de l'article L. 1226-15 du code du travail [sanction du refus de réintégration après accident du travail] : 37 540 € ;
 - dommages et intérêts pour manquement à l'obligation sécurité de résultat : 10 000 € nets ;
- à titre subsidiaire,
- dire que la résiliation judiciaire du contrat de travail emporte les conséquences d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse à la date du licenciement soit le 18 avril 2013 ;
 - condamner l'employeur aux sommes suivantes :
- indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (16 mois) : 37 540 € nets ;

- dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat : 10 000 € nets ; à titre plus subsidiaire,
 - dire que l'inaptitude physique du salarié résulte directement et exclusivement du comportement fautif de l'employeur ;
 - dire que le licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
 - condamner l'employeur aux sommes suivantes :
- indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (16 mois) : 37 540 € nets ;
- dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat : 10 000 € nets ; en tout état de cause,
 - enjoindre l'employeur, sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter de la notification de l'arrêt, d'avoir à établir et délivrer une attestation destinée à Pôle Emploi mentionnant les salaires suivants :
- pour septembre 2011 : 2 621,74 € ;
- pour octobre 2011 : 2 302,57 € ;
- pour novembre 2011 : 2 114,45 € ;
 - condamner l'employeur aux sommes suivantes :
- 966,93 € bruts, augmentés des congés payés y afférents, à titre de rappel de salaires sur les minima conventionnels ;
- 530,58 € à titre de solde d'indemnité spéciale de licenciement ;
- 3 008,51 € à titre de solde d'indemnité compensatrice de préavis spécial ;
- 300,85 € à titre d'incidence congés payés ;
- 2 500,00 € au titre des frais irrépétibles d'appel ;
 - condamner l'employeur aux dépens.

MOTIFS DE LA DÉCISION

1/ Sur le salaire minimum conventionnel

Le salarié soutient qu'ouvrier roulant au coefficient 138 M, il aurait dû percevoir à compter du 1^{er} avril 2011 la somme de 1 663,13 € bruts par mois pour 169 heures alors qu'il n'a perçu pour le mois de mai 2011 que la somme de 1 614,69 € et que sur les 2 dernières années la différence se monte à la somme de 966,93 €.

Pour rejeter cette demande les premiers juges ont retenu que le salarié avait bénéficié de primes variables non prévues au contrat de travail qui ont représenté pour la période du 18 avril 2011 au 31 décembre 2011 la somme de 2 136,94 € et qui doivent être prise en compte pour apprécier le respect du salaire minimum conventionnel. Dans ses dernières conclusions l'employeur fonde son opposition à la demande du salarié sur la décision des premiers juges.

Le salarié ne répond pas à ce moyen.

La cour retient, avec les premiers juges, que le salaire minimum conventionnel inclut l'ensemble des rémunérations versées au salarié en contrepartie de son activité et qu'ainsi en l'espèce il a bien été respecté par l'employeur. Dès lors le salarié sera débouté de ce chef.

2/ Sur la rectification de l'attestation destinée au Pôle Emploi

Le salarié a sollicité la rectification de l'attestation destinée au Pôle Emploi pour les mois de septembre à novembre 2011 par lettre de son conseil du 9 mai 2013, demande qu'il reprend dans ses dernières conclusions.

L'employeur ne répond pas à cette demande. Il y sera fait droit sans qu'il y ait lieu d'assortir la demande d'une astreinte. L'employeur devra en conséquence établir et délivrer au salarié une attestation destinée au Pôle Emploi mentionnant les salaires suivants :

- pour septembre 2011 : 2 621,74 € ;
- pour octobre 2011 : 2 302,57 € ;
- pour novembre 2011 : 2 114,45 €.

3/ Sur le solde de l'indemnité spéciale de licenciement

Par ce même courrier, le salarié sollicitait que l'indemnité spéciale de licenciement soit calculée sur un salaire de référence de 2 346,25 € correspondant à la moyenne des trois derniers mois travaillés (septembre, octobre et novembre 2011). Il soutient que l'indemnité spéciale de licenciement aurait dû s'élever à la somme de $2\,346,25 \text{ €} \times 2/5 \times 2 = 1\,877 \text{ €}$ et non 1 346,42 €.

Cette demande n'est pas discutée par l'employeur et il y sera en conséquence fait droit pour le montant réclamé de 530,58 €.

4/ Sur le licenciement pour inaptitude médicale

Bien qu'ayant tout d'abord saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur, le salarié conteste maintenant à titre principal le licenciement pour inaptitude physique qui lui a été notifié. Aussi, la cour envisagera tout d'abord le licenciement critiqué.

4-1/ Sur la consultation des délégués du personnel

Le salarié reproche tout d'abord à l'employeur de ne pas avoir consulté les délégués du personnel sur la proposition de reclassement.

L'employeur soutient qu'il a consulté les délégués du personnel le 22 février 2013 concernant le reclassement du salarié sur un poste de laveur chez SERRVANIN et que les 4 délégués du personnel se sont prononcés en faveur de cette proposition.

La cour relève que l'employeur produit en pièce n° 9 une fiche de consultation circonstanciée qui porte les mentions manuscrites et les signatures de 4 personnes indiquant leur nom et prénom, leur qualité de « DP », ainsi que « Avis favorable ». Cette pièce n'a pas été arguée de faux et le salarié n'a sollicité aucune vérification d'écriture, elle sera en conséquence retenue.

Il convient dès lors de retenir que les délégués du personnel ont bien été consultés sur la proposition de reclassement.

4-2/ Sur la conformité de la proposition de reclassement à l'avis médical

Le salarié reproche à l'employeur de lui avoir proposé un reclassement inadapté à son état de santé et il est constant que par lettre du 8 mars 2013 le médecin du travail a indiqué que le poste n'était pas compatible avec l'état de santé du salarié.

Mais en l'état de la législation application au temps du licenciement, l'employeur devait proposer au salarié les postes disponibles même incompatibles avec les prescriptions médicales et dès lors ce grief sera écarté. Par contre le refus du salarié se trouve parfaitement justifié.

4-3/ Sur la mention de l'impossibilité de reclassement

Ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement l'inaptitude physique du salarié sans mention de l'impossibilité de reclassement ; la mention du refus du salarié d'accepter une proposition précise de reclassement ne saurait suppléer celle de l'impossibilité de reclassement dès lors que la seconde ne se déduit pas nécessairement de la première.

En l'espèce, la lettre de licenciement est ainsi rédigée : « Nous faisons référence à notre entretien du 12 mars 2013 lors duquel vous nous avez confirmé que votre état de santé n'était pas compatible avec notre proposition de reclassement, refus que vous nous avez tout d'abord notifié par lettre recommandée, et vous informons de l'obligation devant laquelle nous nous trouvons de procéder à votre licenciement, en raison de votre inaptitude physique, pour cause d'accident du travail, déclarée par la médecine du travail le 23 janvier 2013 et confirmée le 6 février 2012. Du fait de votre impossibilité de travailler, la rupture prend effet immédiatement. »

La lettre de licenciement ne mentionne pas l'impossibilité de reclassement et dès lors le licenciement se trouve privé de cause réelle et sérieuse.

Aucun élément produit par le salarié ne commande de dépasser l'indemnité légale minimum de 12 mois de salaire qui a été accordée par les premiers juges soit la somme de 25 560 € qui sera dès lors confirmée compte tenu de l'ancienneté du salarié et sa difficulté à retrouver un emploi à la suite du licenciement en raison notamment de son handicap.

5/ Sur l'obligation de sécurité

L'article L. 4121-1 du code du travail dispose que :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

L'article L. 4121-2 précisait au temps de l'accident du travail :

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Éviter les risques ;

2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

Même en présence d'un accident du travail, ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

Le salarié reproche à l'employeur de n'avoir pas respecté son obligation de sécurité et il sollicite en réparation la somme de 10 000 € à titre de dommages et intérêts.

Le salarié fait tout d'abord grief à l'employeur de ne pas l'avoir soumis à une visite médicale avant son embauche en violation de l'article R. 4624-10 du code du travail. Mais cette dernière est intervenue le 9 mai 2011 et le salarié ne démontre l'existence d'aucun préjudice de ce chef.

L'intimé reproche encore à l'employeur de l'avoir affecté sur un poste incompatible avec son état de santé et son statut de travailleur handicapé dès lors qu'il devait réaliser des tâches de manutention et de traction en sa qualité de conducteur livreur de produits chimiques en vrac et conditionnés alors que le port de charges lourdes lui était interdit. Mais, comme l'a déjà retenu la cour, le salarié n'avait pas à porter de charges lourdes. Ainsi ce grief n'est pas fondé.

Le salarié reproche de plus à l'employeur de ne pas lui avoir accordé la formation ADR Citerne, mais cette formation n'a pas été prescrite par le médecin du travail et l'employeur n'était pas tenu de l'accorder alors qu'il justifie qu'il a fait bénéficier le salarié d'une formation « recyclage FCOS » qui était adaptée à son état.

Concernant l'accident du travail, le 15 décembre 2011, le salarié se trouvait sur le site de la station d'épuration des eaux de Puget Ville, en montant sur la barre latérale de sécurité du camion afin d'ouvrir les évents, il glissait sur le bord du plancher du camion en redescendant, son genou droit heurtait le bord du plancher et il tombait sur sa jambe, son bras droit ayant été étiré lors de la chute. Le salarié explique sa chute par la présence d'eau sur le camion.

Mais la présence d'eau sur un camion n'est pas une circonstance inhabituelle et il n'est nullement allégué qu'elle aurait nécessité des mesures de sécurité particulières qui n'auraient pas été prises par l'employeur. Ce dernier justifie qu'il a organisé des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail les 29 et 30 août 2011 en application d'un plan de formation qui était adapté et suffisant.

En conséquence, l'employeur justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et le salarié sera débouté de sa demande de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité.

6/ Sur le solde d'indemnité compensatrice à raison d'un accident du travail

Le salarié sollicite le solde de l'indemnité compensatrice par application de l'article L. 1226-14 du code du travail. Le licenciement étant dépourvu de cause réelle et sérieuse l'indemnité compensatrice de préavis se trouve due ainsi que l'indemnité compensatrice spéciale précitée et le solde sollicité, qui n'est pas discuté par l'employeur, sera accordé pour 3 008,51 €.

Le salarié réclame encore la somme de 300,85 € au titre de l'incidence congés payés, mais 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 en sorte qu'elle n'a pas d'incidence sur les congés payés.

7/ Sur les autres demandes

L'équité commande d'allouer au salarié la somme de 1 500 € au titre de ses frais irrépétibles d'appel par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

L'employeur supportera les dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Confirme le jugement entrepris, sauf en ce qui concerne le solde d'indemnité compensatrice à raison d'un accident du travail.

Y ajoutant et statuant à nouveau,

Dit que la société SALT devra établir et délivrer à M. S. (une attestation destinée à Pôle Emploi mentionnant les salaires suivants :

- pour septembre 2011 : 2 621,74 € ;
- pour octobre 2011 : 2 302,57 € ;
- pour novembre 2011 : 2 114,45 €.

Dit qu'il n'y a pas lieu d'assortir cette mesure d'une astreinte.

- Condamne la société SALT à payer à M. S. les sommes suivantes :
- 530,58 € à titre de solde de l'indemnité spéciale de licenciement ;
- 3 008,51 € à titre de solde de l'indemnité compensatrice à raison d'un accident du travail.

Déboute M. S. de ses autres demandes.

Condamne la société SALT à payer à M. S. la somme de 1 500 € au titre des frais irrépétibles d'appel.

Condamne la société SALT aux dépens d'appel.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT