

**Cour de cassation**

**Chambre sociale**

**Audience publique du 31 mars 2016**

**N° de pourvoi: 14-28.314**

ECLI:FR:CCASS:2016:SO00681

Publié au bulletin

**Cassation**

**M. Frouin (président), président**

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Sevaux et Mathonnet, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique, qui est recevable :

Vu l'article L. 1226-2 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, 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 ; que cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ; que 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 de travail ou aménagement du temps de travail ; qu'il ne résulte pas de ces dispositions que les propositions de reclassement doivent être faites par écrit ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 1er juin 2001 par la société de distribution de Salouël (SDS) en qualité de manager du département boucherie ; qu'à la suite d'un arrêt de travail pour maladie non professionnelle, il a été déclaré le 23 mai 2011, par le médecin du travail, inapte à son poste ; que licencié le 25 juin 2011 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur à payer au salarié diverses sommes au titre de la rupture, l'arrêt retient que les propositions de reclassement présentées au salarié doivent être écrites, qu'un refus global, au demeurant insuffisamment établi du salarié d'un type de poste ne peut pallier l'exigence d'une proposition écrite pour chaque type de poste disponible, et qu'en s'abstenant de proposer par écrit au salarié des postes de caissier, d'employé commercial et d'hôte d'accueil conformes aux préconisations du médecin du travail et disponibles, l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement ;

Qu'en statuant ainsi, en ajoutant à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 8 octobre 2014, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Douai ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente et un mars deux mille seize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société de distribution de Salouël.

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de M. X... était dénué de cause réelle et sérieuse et d'AVOIR condamné en conséquence la société SDS à lui verser les sommes de 12.000, 42 euros au titre de l'indemnité de préavis avec intérêt au taux légal, de 56.000 euros nette de cotisations sociales à titre de de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et d'AVOIR encore condamné la société SDS à verser à l'organisme concerné le montant des indemnités de chômage versées à M. X... depuis son licenciement dans la limite de 3 mois de prestations.

AUX MOTIFS QUE bien que reposant sur une inaptitude physique d'origine non professionnelle régulièrement constatée par le médecin du travail, le licenciement ne sera légitime que pour autant que l'employeur aura préalablement satisfait à l'obligation de reclassement mise à sa charge par l'article L. 1226-2 du code du travail ; qu'il résulte de ses dispositions que, lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, 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 ; que cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ; que 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 de travail ou aménagement du temps de travail ; qu'il ressort des termes de la lettre de licenciement du 25 juin 2011 que l'employeur n'est pas en mesure de proposer à M. Alain X... un poste de responsable de rayon dans un autre secteur du magasin ou sur un poste administratif, aucun de ces emplois n'étant disponible ; qu'il y est rappelé que M. Alain X... a refusé de travailler sur le poste d'employé commercial au sein d'un autre rayon que le sien ou sur un poste d'hôte de caisse et qu'il lui a alors été proposé, par un courrier du 31 mai 2011, un reclassement sur le poste d'employé commercial au rayon boucherie, poste refusé par l'intéressé lors de l'entretien préalable ; que l'employeur invoque, pour justifier des refus de M. Alain X... allégués, une lettre recommandée avec accusé de réception du 26 mai 2011 lui proposant un poste d'employé de boucherie et un procès verbal de la réunion des délégués du personnel du 31 mai 2011, au cours de laquelle des postes de reclassement ont été recherchés et à laquelle assistait le salarié ; que ce procès verbal fait mention de la déclaration de M. Alain X... selon laquelle "il ne se verrait pas travailler au sein d'un autre rayon du magasin et que toute proposition de reclassement sur les postes d'employés commerciaux (hors boucherie) ou de caisse (magasin, station. accueil) n'est pas envisageable." ; que ces déclarations sont réfutées par M. Alain X..., qui n'a pas signé le procès verbal et soutient n'avoir pas refusé par écrit le poste d'employé de boucherie avant son licenciement ; que les propositions de reclassement présentées au salarié doivent être écrites, précises quant au profil du poste proposé, aux fonctions qui devront être exercées, à la rémunération proposée, et doivent impartir au salarié un délai pour y répondre ; que la proposition en date du 26 mai 2011 a respecté ces dispositions et a impartit au salarié un délai de 7 jours pour y répondre, de sorte que M. Alain X... ne peut invoquer son absence de réponse dans le délai, expiré lors de l'entretien préalable à un éventuel licenciement, en date du 22 juin 2011 ; qu'en revanche, un refus global (au demeurant insuffisamment établi) du salarié d'un type de poste ne peut pallier l'exigence d'une proposition écrite pour chaque poste disponible ; que constatant qu'il ressort de la liste du personnel du magasin, produite par la société SDS, qu'entre le 14 et le 27 juin 2011, 5 personnes ont été embauchées en qualité de caissier, employé commercial, hôte(sse) d'accueil, emplois correspondant, selon l'employeur et le procès verbal du 31 mai 2011, aux préconisations du médecin du travail, il sera désormais jugé, qu'en s'abstenant de les proposer par écrit à M. Alain X..., l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement du salarié déclaré inapte, sans qu'il soit nécessaire de statuer sur l'éventuelle extension du périmètre de reclassement à un groupe ; qu'infirmant le jugement déféré, il sera désormais jugé que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ; que le salarié illégitimement licencié pour inaptitude physique d'origine non professionnelle peut prétendre à des dommages et intérêts ; qu'il peut également, le licenciement étant jugé illégitime à raison de la méconnaissance par l'employeur de son obligation de reclassement, prétendre à une indemnité d'un montant équivalent à l'indemnité compensatrice de préavis ; que les droits du salarié au titre de cette indemnité,

non contestés dans leur quantum, seront précisés au dispositif de l'arrêt ; s'agissant d'une indemnité spécifique, elle ne génère pas de droit à congés payés, cette demande sera rejetée ; que justifiant d'une ancienneté supérieure à deux ans dans une entreprise occupant habituellement au moins onze salariés, M. Alain X... peut prétendre à l'indemnisation de l'absence de cause réelle et sérieuse sur le fondement de l'article L.1235-3 du code du travail ; qu'en considération de sa situation particulière et eu égard notamment à son âge, à l'ancienneté de ses services, à sa formation et à ses capacités à retrouver un nouvel emploi, la cour dispose des éléments nécessaires pour évaluer la réparation qui lui est due à la somme qui sera indiquée au dispositif de l'arrêt ; qu'il convient de faire application des dispositions de l'article L.1235- 4 du code du travail et d'ordonner à l'employeur de rembourser à l'organisme concerné les indemnités de chômage versées à l'intéressé depuis son licenciement dans la limite de 3 mois de prestations ; qu'il sera fait application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en faveur de M. Alain X... et il lui sera alloué sur ce fondement une indemnité dont le montant sera précisé au dispositif ci- après ; que la demande de la société SDS à ce titre sera en revanche rejetée

1° - ALORS QUE satisfait à son obligation de reclassement l'employeur qui propose au salarié déclaré inapte un poste compatible avec les préconisations du médecin du travail; qu'en l'espèce, il résulte de l'arrêt que le salarié a été déclaré définitivement inapte à son poste de chef de département en boucherie mais apte pour effectuer un travail de boucher sans management d'équipe et que l'employeur lui a proposé par écrit un reclassement au poste d'employé commercial au rayon boucherie, poste que le salarié a refusé ; qu'en reprochant néanmoins à l'employeur de ne pas avoir satisfait à son obligation de reclassement, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2 du code du travail.

2° - ALORS QUE le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'en l'espèce, pour juger que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement, la cour d'appel a relevé qu'il résultait de la liste du personnel du magasin qu'entre le 14 et 27 juin 2011, il aurait engagé cinq personnes en qualité de caissier, d'employé commercial et d'hôtesse d'accueil, sans proposer ces emplois par écrit au salarié ; qu'en statuant ainsi lorsqu'il résulte de l'arrêt que les parties avaient repris oralement à l'audience leurs conclusions écrites et que celles-ci ne contenaient pas un tel moyen, la cour d'appel qui a soulevé d'office ce moyen sans avoir recueilli les observations des parties sur ce point, a violé l'article 16 du code de procédure civile.

3° - ALORS QU' aucun texte n'exige que la proposition de reclassement faite au salarié déclaré inapte soit effectuée par écrit, cette exigence d'un écrit ne concernant que les offres de reclassement proposées au salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir dans ses conclusions d'appel, sans être contesté sur ce point, qu'après l'avis d'inaptitude du salarié du 23 mai 2011, il avait réuni le 31 mai 2011 les délégués du personnel et le salarié, et ce pour rechercher ensemble les postes de reclassement, qu'au cours de cette réunion avaient été identifiés comme disponibles, et proposés au salarié, les postes d'employé commercial, d'hôtesse de caisse et d'accueil et de personnel de station, qu'il ajoutait que le salarié avait refusé ces propositions en déclarant « qu'il a des compétences dans le domaine de la boucherie mais qu'il ne se verrait pas travailler au sein d'un autre rayon du magasin » et « donc que toute proposition de reclassement sur les postes d'employés commerciaux (hors

Boucherie) ou de caisse (magasin, station, accueil) n'est pas envisageable » comme l'indiquait le procès-verbal de la réunion du 31 mai 2011 (cf. ses conclusions, p. 3, § 3, p. 10, § 11, p. 11 et 12) ; qu'en affirmant que les propositions de reclassement présentées au salarié doivent être écrites, et en reprochant à l'employeur de ne pas lui avoir proposé par écrit les postes disponibles de caissier, d'employé commercial et d'hôtesse d'accueil ultérieurement pourvus, la cour d'appel a ajouté à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas et violé l'article L. 1226-2 du code du travail.

4° - ALORS en tout état de cause QU'il ne peut être reproché à l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi et loyalement son obligation de reclassement, de ne pas avoir proposé par écrit au salarié les postes de reclassement qu'il a déjà refusés oralement; qu'en l'espèce l'employeur faisait valoir dans ses conclusions d'appel, sans être contesté sur ce point, qu'après l'avis d'inaptitude du salarié du 23 mai 2011, il avait réuni le 31 mai 2011 les délégués du personnel et le salarié, et ce pour rechercher ensemble les postes de reclassement, qu'au cours de cette réunion avaient été identifiés comme disponibles et proposés au salarié les postes d'employé commercial, d'hôtesse de caisse et d'accueil et de personnel de station, postes que le salarié avait refusés en déclarant « qu'il a des compétences dans le domaine de la boucherie mais qu'il ne se verrait pas travailler au sein d'un autre rayon du magasin » et « donc que toute proposition de reclassement sur les postes d'employés commerciaux (hors Boucherie) ou de caisse (magasin, station, accueil) n'est pas envisageable » comme l'indiquait le procès-verbal de la réunion du 31 mai 2011 ; qu'en jugeant que le refus global du salarié d'un type de poste ne pouvait pallier l'exigence d'une proposition écrite pour chacun de ces postes disponibles, et en reprochant à l'employeur de ne pas lui avoir proposé par écrit ces postes disponibles ultérieurement pourvus, la cour d'appel a violé les articles L. 1222-1 et L. 1226-2 du code du travail.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel d'Amiens , du 8 octobre 2014