

**Cour de cassation**

**Chambre sociale**

**Audience publique du 14 septembre 2016**

**N° de pourvoi: 15-16.764**

ECLI:FR:CCASS:2016:SO01601

Publié au bulletin

**Cassation partielle**

**M. Frouin, président**

SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, rendu sur renvoi après cassation (Soc., 5 décembre 2012, n° 11-21.849), que M. X... a été engagé le 24 janvier 2007 par la société Stade brestois en qualité de joueur professionnel pour la saison 2006/2007, moyennant une rémunération mensuelle de 14 000 euros, outre diverses primes ; qu'un avenant du même jour a prévu le renouvellement automatique du contrat de travail pour trois saisons, jusqu'au 30 juin 2009 ; que le joueur a été placé en arrêt de travail le 10 juillet 2008 en raison d'une pathologie d'origine non-professionnelle ; que le 12 septembre 2008, à l'issue d'une visite unique justifiée par un danger immédiat, le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude au poste de footballeur professionnel et a déclaré le salarié apte à tous postes ne nécessitant pas d'efforts physiques intenses ; que, le 15 septembre 2008, le club a proposé au salarié un reclassement en qualité d'éducateur à l'école de football du Stade brestois à temps plein ou de secrétaire administratif (CFA2, équipes de jeunes) ; que le salarié a refusé ces deux offres ;

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 1226-2 du code du travail, 1.1 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 et 1 de la convention collective des administratifs et assimilés du football ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes de dommages-intérêts, l'arrêt retient que la bonne foi contractuelle est présumée et que l'employeur, en proposant une

rémunération de 1 200 euros, a fait référence à une rémunération nette, que cette rémunération était au moins égale au SMIC (1 321,02 euros brut) alors applicable, ainsi qu'au minimum conventionnel (1 493,70 euros brut), compte tenu du coefficient maximum dont aurait pu bénéficier le salarié et de l'applicabilité de la convention collective des personnels administratifs et assimilés du football, et non de la convention collective nationale du sport ;

Attendu, cependant, que, selon son article 1, la convention collective des personnels administratifs et assimilés du football règle les rapports entre la Fédération française de football (FFF) et les organismes employeurs relevant d'elle au titre des articles 2, 27, 34 et 36 des statuts de cette Fédération d'une part, et les salariés administratifs et assimilés, employés, agents de maîtrise et cadres et emplois aidés sous contrat travaillant au sein de ces mêmes organismes à l'exception des fonctionnaires mis à disposition d'autre part ; qu'elle ne s'applique ni aux entraîneurs ni aux joueurs, mais à l'ensemble des autres personnels, quelle que soit leur fonction ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans préciser en quoi le minimum conventionnel applicable au poste d'éducateur sportif offert par l'employeur était, comme pour celui de secrétaire administratif, défini par la convention collective des personnels administratifs et assimilés et non par la convention collective nationale du sport invoquée par le salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Et, sur le deuxième moyen :

Vu les articles L. 1226-2, L. 1226-4 et L. 1242-15 du code du travail interprétés à la lumière de la clause 4 de l'accord-cadre du 18 mars 1999, mis en oeuvre par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 ;

Attendu, d'abord, que la clause 4, point 1, de l'accord-cadre s'oppose à l'instauration d'une différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée qui serait justifiée par la seule circonstance qu'elle est prévue par une norme nationale générale et abstraite, telle une loi ou une convention collective ; que l'inégalité de traitement en cause doit être justifiée par l'existence d'éléments précis et concrets, caractérisant la condition d'emploi dont il s'agit, dans le contexte particulier dans lequel elle s'insère et fondée sur des critères objectifs et transparents, afin de vérifier si cette inégalité répond à un besoin véritable, est apte à atteindre l'objectif poursuivi et est nécessaire à cet effet ; qu'il en résulte que l'obligation pour l'employeur de reprendre le paiement du salaire du salarié déclaré inapte consécutivement à une maladie ou un accident et ni reclassé, ni licencié, à l'expiration du délai d'un mois à compter de l'examen médical de reprise du travail, ne peut être exclue au seul motif que l'article L. 1243-1 du code du travail, qui est une norme générale et abstraite, exclut la rupture du contrat de travail à durée déterminée en raison de l'inaptitude physique et de l'impossibilité du reclassement ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'un rappel de salaire outre les congés payés afférents, l'arrêt retient que l'accord-cadre pose, dans sa clause 4,

un principe de non-discrimination entre les travailleurs à durée indéterminée et les travailleurs à durée déterminée, « à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives », le contrat de travail à durée déterminée ne pouvait, en l'état du droit alors applicable, être rompu par l'employeur en raison de l'inaptitude physique et de l'impossibilité du reclassement, que le nécessaire équilibre entre flexibilité du contrat de travail et sécurité des travailleurs était respecté dès lors qu'en contrepartie du caractère temporaire de la relation contractuelle, celle-ci ne pouvait être rompue prématurément qu'à des conditions très strictes et protectrices du salarié, qu'il existait ainsi des raisons objectives justifiant un traitement différent entre les salariés sous contrat à durée indéterminée et les salariés sous contrat à durée déterminée au regard de la disposition contestée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte de la combinaison des textes susvisés que, lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise, le salarié sous contrat à durée déterminée, victime d'un accident du travail ou d'une maladie non-professionnelle, n'est pas reclassé dans l'entreprise, l'employeur doit, comme pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, reprendre le paiement du salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que, conformément à l'article 624 du code de procédure civile, la cassation sur les premier et deuxième moyens entraîne, par voie de dépendance, la cassation sur le troisième moyen du chef de la demande de dommages-intérêts au titre de la rupture du contrat de travail ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute le salarié de ses demandes en paiement d'un rappel de salaire, outre les congés payés afférents, et de dommages-intérêts, l'arrêt rendu le 17 février 2015, entre les parties, par la cour d'appel d'Angers ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 Caen ;

Condamne la société Stade brestois aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Stade brestois à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

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 et signé par M. Louvel, premier président et par Mme Piquot, greffier de chambre présente lors de la mise

à disposition de l'arrêt du quatorze septembre deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour M. X....

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. X... de ses demandes, principale et subsidiaire, de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QU'il convient de constater que la proposition de l'employeur ne précisait pas si le montant de la rémunération afférente aux postes proposés devait s'entendre d'un salaire net ou brut ; qu'elle se référait néanmoins à la « qualification conventionnelle », ce qui renvoyait aux dispositions conventionnelles, et donc, au moins implicitement, à la grille de salaires minimum ; qu'on notera d'ailleurs que la société, dans sa lettre du 21 octobre 2008, évoquait « les seuls postes disponibles aux conditions d'exercice en vigueur » ; qu'il est produit devant la présente cour de renvoi deux attestations, émanant respectivement du président de l'association Stade brestois 29 et du directeur général de la société Stade brestois 29, selon lesquelles le salaire proposé de 1 200 euros correspondait bien à un salaire net (pièces n° 43 et 48-1) ; que l'association justifie par ailleurs par la production de bulletins de paie du niveau de salaire et de charges pour deux coordinateurs sportifs de l'association en septembre 2008, soit 1 400 euros brut (correspondant à 1095 euros net) ; qu'en outre, la bonne foi contractuelle est présumée ; que dans ces conditions, l'employeur, en proposant une rémunération de 1 200 euros, a fait référence à une rémunération nette ; que cette rémunération était au moins égale au SMIC (1 321,02 euros brut) alors applicable, ainsi qu'au minimum conventionnel (1 493,70 euros brut) compte tenu du coefficient maximum dont aurait pu bénéficier le salarié et de l'applicabilité de la convention des personnels administratifs et assimilés du football (pièce n° 36) et non de la convention collective nationale du sport ; que si l'employeur aurait pu opportunément préciser par écrit que le salaire proposé était exprimé en net, on observera que, contrairement aux allégations du salarié, son courrier du 17 octobre 2008 n'indique pas explicitement que le salaire proposé est inférieur au minimum légal ; qu'en outre, il est établi que lors d'une discussion avec les dirigeants du club, le salarié a exprimé qu'il ne pourrait pas subvenir à ses besoins avec un revenu de 3 000 euros mensuels (pièce n° 23 de la société) ce dont il se déduit qu'un salaire de 1 200 euros net était pour lui inacceptable ; que l'absence de précision sur le point de savoir si le salaire proposé était exprimé en brut ou en net ne constituait pas une manoeuvre déloyale de l'employeur ayant pour objectif d'inciter le salarié à refuser les propositions de reclassement et n'a eu aucune incidence sur la position de refus adoptée par le salarié ; que par ailleurs, l'employeur établit qu'il ne disposait au sein de la société ou de l'association d'aucun autre poste disponible (pièces n° 20 et 39 de la société) à l'exception de celui de manager sportif de la société, lequel a été pourvu par une embauche le 5 novembre 2008 ; que cependant le salarié ne possédait pas le diplôme requis pour ce poste par le statut des éducateurs de football (titre IV de la Charte du football professionnel), lequel régit de façon extrêmement précise les conditions d'engagement et d'emploi des éducateurs de football ; qu'en effet, il n'était pas titulaire du diplôme d'entraîneur professionnel et n'était

pas susceptible de l'acquérir dans un délai raisonnable puisqu'à l'époque il n'était ni titulaire du brevet d'éducateur sportif 1er degré - BEES 1-, ni du diplôme d'entraîneur de football - DEF - ni du certificat de formateur - CF - (cf. pièces n° 12, 26, 41 et 42 de la société) ; qu'au contraire, l'entraîneur qui a été engagé, M. Z..., était titulaire des diplômes BEES 1, DEF et CF et en cours de formation pour l'obtention de celui de DEPF ; qu'enfin, le court délai séparant la déclaration définitive d'inaptitude de la proposition de l'employeur ne saurait signifier que celui-ci a manqué à son devoir de rechercher sérieusement des postes de reclassement alors même qu'il a proposé des postes dont il a été retenu qu'ils étaient les seuls disponibles au sein du groupe et de nature à être occupés par le salarié compte tenu de ses qualifications et de l'avis du médecin du travail ; que dans ces conditions, l'employeur n'a pas manqué à son devoir d'exécuter loyalement son obligation de reclassement ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE la Sasp Stade Brestois 29 a proposé à M. X... deux offres de reclassement (Educateur pour l'Ecole de Football, Secrétaire administratif CF A2 équipe de jeunes) qu'il a refusées ; que le poste d'entraîneur ne pouvait lui être soumis du fait qu'il ne possède pas le Diplôme d'Entraîneur Professionnel de Football (DEPF), obligatoirement requis pour exercer de telles fonctions dans un club professionnel ; que selon les termes d'un article du Journal Ouest France du 17 octobre 2008, Fernando X... qui a « bien voulu mettre son expérience au service d'équipes jeunes » ... « a signé une licence dirigeant au Plouzane Ac Foot » ; qu'« âgé de 31 ans », il a « mis un terme à sa carrière pour des raisons de santé » et qu'il allait « s'orienter vers le métier d'entraîneur en passant ses diplômes » ; que la Sasp Stade Brestois 29 s'est bien conformée à son obligation de reclassement et ce dans le délai imparti ;

1°) ALORS QUE lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnels, 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 les offres de reclassement faites au salarié inapte doivent alors être précises ; qu'en l'espèce, après avoir constaté que les deux offres de reclassement faites par le Stade brestois à M. X... le 15 septembre 2008 ne précisait pas si le salaire de 1 200 euros qu'elles mentionnaient était net ou brut, et admis que s'il s'était agi de rémunération brute, ces offres n'auraient pas été régulières puisque mentionnant une rémunération inférieure au minimum légal et conventionnel, la cour d'appel a toutefois estimé, au vu de deux attestations de dirigeants du club établies six ans après les faits, et du montant du salaire versé à deux coordinateurs sportifs du club, qu'il s'agissait d'un salaire net ; qu'en jugeant que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement, quand il ressortait de ses propres constatations que les offres faites au salarié étaient imprécises sur un élément aussi déterminant que la rémunération, puisque ce n'est qu'en se référant à des éléments extérieurs et postérieurs aux offres de reclassement qu'elle avait déterminé si le salaire mentionné sur ces offres était net ou brut, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2 du code du travail ;

2°) ALORS QUE la charge de la preuve d'une recherche sérieuse et loyale de reclassement pèse sur l'employeur ; qu'en l'espèce, pour juger que le salaire de 1 200 euros porté sur les deux offres de reclassement faites à M. X... le 15 septembre 2008 devait s'entendre comme un salaire net, la cour d'appel a relevé que la bonne foi

contractuelle de l'employeur était présumée ; qu'en statuant ainsi, quand il n'existe pas de présomption de bonne foi de l'employeur en matière de reclassement du salarié inapte et qu'il appartient au contraire de prouver qu'il a respecté son obligation de reclassement dans toutes ses dimensions, la cour d'appel a encore violé l'article L. 1226-2 du code du travail, ensemble l'article 1315 du code civil ;

3°) ALORS 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 les offres de reclassement faites au salarié inapte doivent alors être précises ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que par courriers du 17 et du 25 octobre 2008 M. X... avait refusé les deux offres de reclassement en soulignant que le salaire de 1 200 euros qu'elles proposaient était « d'un montant inférieur au minimum légal » ; qu'il ressortait aussi des constatations de la cour d'appel qui a retracé les échanges de courriers, que l'employeur n'avait jamais démenti le salarié sur ce point, si ce n'est ultérieurement, et pour les besoins de sa cause, dans le cadre de la procédure prud'homale ; qu'en jugeant néanmoins que le salaire mentionné dans les offres de reclassement était un salaire net, quand il ressortait de ses propres constatations que l'employeur, alerté par le salarié sur l'irrégularité de la rémunération proposée, n'avait pas démenti en temps voulu qu'il s'agissait d'un salaire brut, comme tel inférieur au minimum légal, la cour d'appel a encore violé l'article L. 1226-2 du code du travail ;

4°) ALORS, en tout état de cause, QUE la convention collective du sport règle notamment les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises exerçant leur activité principale dans l'enseignement et la formation aux activités sportives ; qu'en l'espèce, M. X... faisait valoir qu'il résultait de l'article 9.2 de la convention collective nationale du sport que le minimum conventionnel prévu pour le poste d'éducateur sportif était de 1 576,25 euros de sorte que, à supposer même que le montant de 1 200 euros proposé ait été net, l'offre de reclassement restait inférieure au minimum conventionnel ; que la cour d'appel a cependant jugé que les minima applicables étaient ceux de la convention collective des personnels administratifs et assimilés du football et non ceux de la convention collective nationale du sport ; qu'en statuant ainsi, sans exposer sur quels éléments elle se fondait pour écarter l'application de la convention collective nationale du sport revendiquée devant elle par le salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail, ensemble les articles 1.1 et 9.2 de la convention collective nationale du sport.

## DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. X... de ses demandes tendant à ce que la société Stade Brestois 29 soit condamnée à lui verser un rappel de salaires avec les congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE lorsqu'un salarié n'est pas en mesure de fournir la prestation inhérente à son contrat de travail, son employeur ne peut être tenu de lui verser un salaire, sauf disposition légale, conventionnelle ou contractuelle particulière ; que si l'article L. 1226-4

du code du travail institue l'obligation pour l'employeur de reprendre le paiement du salaire lorsque le salarié déclaré inapte n'est ni reclassé, ni licencié, ces dispositions, dans leur rédaction applicable au litige, antérieure à la loi du 17 mai 2011, ne sont pas applicables au contrat à durée déterminée (Cass. Soc. 7 janvier 2015, pourvoi n° 13-20.224) même appréciées à la lumière de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 ; qu'en effet, si celle-ci pose, dans sa clause 4, un principe de non-discrimination entre les travailleurs à durée indéterminée et les travailleurs à durée déterminée, « à moins qu'un traitement différent soit justifié pour des raisons objectives », le contrat de travail à durée déterminée ne pouvait, en l'état du droit alors applicable, être rompu par l'employeur en raison de l'inaptitude physique et de l'impossibilité du reclassement ; que le nécessaire équilibre entre flexibilité du contrat de travail et sécurité des travailleurs était respecté dès lors qu'en contrepartie du caractère temporaire de la relation contractuelle, celle-ci ne pouvait être rompue prématurément qu'à des conditions très strictes et protectrices du salarié ; qu'il existait ainsi des raisons objectives justifiant un traitement différent entre les salariés sous contrat à durée indéterminée et les salariés sous contrat à durée déterminée au regard de la disposition contestée ; qu'on observera en outre que le salarié a bénéficié des dispositions de l'article 278 de la Charte du football professionnel, laquelle prévoit, en son article 276, qu'en cas d'accident du travail ou de maladie, le joueur perçoit pendant au moins 3 mois la différence entre son salaire mensuel fixe et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale ; que le salarié n'est donc pas fondé à réclamer le paiement de ses salaires pour la période du 12 au 25 octobre 2008 et la remise d'un bulletin de paie afférent ; que le jugement sera confirmé ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE M. X... dispose avec la Sasp Stade Brestois 29 d'un contrat de travail à durée déterminée conclu pour un an, du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009 ; qu'à l'issue d'un arrêt de travail, le médecin du travail l'a déclaré inapte, le 12 septembre 2008, en ces termes : « inaptitude définitive au poste de travail en une seule visite pour cause de danger immédiat pour sa santé (article R. 4624-31 du code du travail). Serait apte à tout poste ne nécessitant pas d'efforts physiques intenses » ; que l'inaptitude prononcée n'est pas d'origine professionnelle ; que la relation de travail a donc été suspendue dès la décision d'inaptitude prononcée par le médecin du travail ; que lorsqu'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée est déclaré inapte à titre définitif par le médecin du travail, le contrat ne peut être rompu, ni par la procédure de résolution judiciaire - sauf à ce que l'employeur ait manqué à son obligation de reclassement et que ce manquement soit considéré comme une faute grave - ni par celle de la rupture anticipée du contrat à durée déterminée ; que l'employeur d'un salarié engagé par CDD et déclaré inapte à son emploi à la suite d'une maladie non professionnelle ne peut exercer l'action en résolution judiciaire prévue à l'article L. 1226-20 du code du travail, une telle action exigeant que l'inaptitude physique du salarié ait une origine professionnelle ; (...) que la Cour de cassation considère dans son arrêt du 8 juin 2005 n° 03-44.913 P+B que lorsqu'un salarié n'est pas en mesure de fournir la prestation inhérente à son contrat de travail, son employeur ne peut être tenu de reprendre le versement de son salaire sauf dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles particulières ; qu'en conséquence, le Conseil constate que le contrat de M. X... est suspendu depuis le 12 septembre 2008, date de la décision d'inaptitude définitive d'origine non professionnelle prononcée par le médecin du travail, et ce jusqu'à son terme, soit le 30 juin 2009 et qu'il ne peut en l'espèce être rompu ; que le Conseil considère dès lors que la Sasp Stade Brestois 29 qui a satisfait à son obligation de reclassement n'est pas tenue en l'absence de dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles particulières, de verser à son joueur les salaires jusqu'à la fin du contrat ;

1°) ALORS QU'il résulte de l'article L. 1226-4 du code du travail, que lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise, le salarié déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, n'est pas reclassé dans l'entreprise, l'employeur doit reprendre le paiement du salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail ; que cette obligation s'impose à l'employeur d'un salarié en contrat à durée déterminée ; qu'en l'espèce, pour juger pourtant que la Sasp Stade Brestois 29 n'était pas tenue de reprendre le versement des salaires de M. X... au terme du délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail, la cour d'appel a relevé que les dispositions de l'article L. 1226-4 du code du travail imposant la reprise du paiement des salaires dans le mois de l'avis définitif d'inaptitude à défaut de licenciement, ne s'appliquaient pas aux travailleurs à durée déterminée ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-4 du code du travail ;

2°) ALORS QUE l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 mis en oeuvre par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999, qui a pour objet d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination, impose, en sa clause 4, que pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne doivent pas être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives ; qu'en l'espèce, pour juger que la Sasp Stade Brestois 29 n'était pas tenue de reprendre le versement des salaires de M. X... au terme du délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail, la cour d'appel a jugé que cette discrimination, avérée, entre les salariés à durée indéterminée et ceux à durée déterminée se justifiait par des raisons objectives tenant au nécessaire équilibre entre flexibilité du contrat de travail et sécurité des travailleurs ; qu'en statuant par de tels motifs, impropres à caractériser l'existence de raisons objectives justifiant une telle différence de traitement entre les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés sous contrat à durée indéterminée, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-4 du code du travail, ensemble l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 mis en oeuvre par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999, spécialement en sa clause 4 ;

3°) ALORS, en tout état de cause, QU'à supposer même que, antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 17 mai 2011, l'employeur n'avait pas à reprendre le versement des salaires du salarié sous contrat à durée déterminée passé le délai d'un mois suivant la déclaration définitive d'inaptitude, encore fallait-il que l'employeur ait respecté son obligation de recherche de reclassement ; que la cassation de l'arrêt sur le fondement du premier moyen, en ce qu'il a jugé que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement, entraînera donc automatiquement en application de l'article 624 du code de procédure civile la cassation de l'arrêt en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes de rappels de salaire et de congés payés.

### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. X... de ses demandes de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE lorsqu'un salarié rompt le contrat de travail à durée déterminée en invoquant des manquements de l'employeur, il incombe au juge de vérifier si les faits invoqués sont ou non constitutifs d'une faute grave ; que le contrat n'a pas été rompu par l'employeur ; que le salarié a simplement évoqué l'éventualité d'une prise d'acte dans les courriers adressés à son employeur en octobre 2008 ; que par contre, il a, par conclusions datées du 13 janvier 2009, parvenues au greffe du conseil de prud'hommes de Brest le 23 avril 2009, régulièrement communiquées et soutenues oralement lors de l'audience s'étant déroulée devant le bureau de jugement du 11 juin 2009, soit antérieurement au terme du contrat, demandé à titre subsidiaire que, si le conseil estimait que le contrat n'avait pas été rompu par l'employeur, ses conclusions valent prise d'acte de la rupture ; que la rupture étant intervenue du fait du salarié alors même qu'aucune faute grave n'a été commise par l'employeur, comme retenu antérieurement, il n'y a pas lieu d'allouer à l'intéressé des dommages-intérêts ; qu'en conséquence, le salarié sera débouté de ses prétentions en paiement de dommages-intérêts par voie tant de confirmation du jugement que de dispositions nouvelles ;

1°) ALORS QUE pour débouter le salarié de sa demande de dommages et intérêts au titre de la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a jugé que la rupture était intervenue du fait du salarié sans qu'aucune faute grave n'ait été commise par l'employeur ; que dès lors que l'arrêt sera cassé en ce qu'il a jugé que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement, il sera automatiquement cassé en application de l'article 624 du code de procédure civile en ce qu'il a jugé que la rupture n'était pas imputable à l'employeur ;

2°) ALORS QUE pour débouter le salarié de sa demande de dommages et intérêts au titre de la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a jugé que la rupture était intervenue du fait du salarié sans qu'aucune faute grave n'ait été commise par l'employeur ; que dès lors que l'arrêt sera cassé en ce qu'il a jugé que l'employeur n'avait pas à reprendre le versement des salaires un mois après la déclaration d'inaptitude, il sera automatiquement cassé en application de l'article 624 du code de procédure civile en ce qu'il a jugé que la rupture n'était pas imputable à l'employeur.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel d'Angers , du 17 février 2015