

**Cour de cassation**

**Chambre sociale**

**Audience publique du 20 février 2013**

**N° de pourvoi: 11-26.793**

ECLI:FR:CCASS:2013:SO00371

Publié au bulletin

**Cassation partielle**

**M. Lacabarats (président), président**

Me Le Prado, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, 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, que Mme X... a été engagée le 19 avril 2001 par la société Lidl en contrat à durée indéterminée à temps partiel en qualité de caissière employée libre-service ; qu'à la suite d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail, le médecin du travail l'a déclarée inapte à son poste ; que la société Lidl lui a proposé le 29 janvier 2009 sept postes de type administratif ; que Mme X..., qui n'a pas répondu à cette proposition, a été licenciée le 27 février 2009 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

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

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que celle-ci, qui n'a pas répondu aux propositions qui lui étaient faites en France, est particulièrement mal fondée à critiquer son employeur sur son absence de proposition de poste à l'étranger ; qu'au demeurant, l'existence d'un groupe européen Lidl autorisant des reclassements d'un pays à l'autre n'est pas démontrée ; que la société Lidl comporte essentiellement des emplois de manutention ou polyvalents, de sorte que le nombre de postes purement administratifs ne représente que 2,7 % de l'effectif de l'entreprise, qu'ainsi la recherche d'un poste adapté à la situation de la salariée n'était pas aussi aisée que celle-ci le prétend et qu'enfin, la société Lidl justifie qu'elle mène une politique de reclassement de ses salariés,

contrairement aux affirmations de la salariée ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans caractériser l'impossibilité pour l'employeur de mettre en oeuvre des mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et sur le second moyen :

Vu l'article L. 3121-33 du code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ce texte que dès que le travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes ; que des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour violation de l'article L. 3121-33 du code du travail relatif au temps de pause obligatoire, l'arrêt retient qu'en application de trois accords collectifs, les salariés de la société Lidl bénéficient d'une pause de sept minutes payées par demi-journée d'une durée inférieure ou égale à six heures, et qu'il ressort des bulletins de salaire de la salariée que celle-ci a été mensuellement rémunérée au titre de cette pause ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'une interruption du travail d'une durée de sept minutes au cours d'une période de six heures ne dispensait pas l'employeur d'accorder à la salariée les vingt minutes de pause obligatoires à partir de six heures de travail quotidien, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il a débouté Mme X... de sa demande en paiement d'une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, l'arrêt rendu le 21 septembre 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Poitiers ; remet, en conséquence, sur les autres 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 Limoges ;

Condamne la société Lidl aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, déboute la société Lidl de sa demande et condamne cette société à payer à Mme X... la somme de 2 500 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 par le président en son audience publique du vingt février deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Le Prado, avocat aux Conseils, pour Mme X...

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué :

D'AVOIR jugé que le licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement de la salariée reposait sur une cause réelle et sérieuse, débouté l'intéressée de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif et condamné cette dernière à rembourser à son employeur l'indemnité compensatrice de préavis ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « Madame X... conteste son licenciement au motif que son employeur n'aurait pas respecté son obligation de reclassement. Il résulte cependant des pièces produites aux débats qu'à la suite de l'avis du médecin du travail déclarant Madame X... "inapte à son poste, apte à un autre poste - poste assis sans manutention de charges, de type administratif, la société LIDL a immédiatement sollicité l'ensemble de ses directions régionales aux fins de rechercher un poste compatible avec l'état de santé de sa salariée ; qu'à l'issue de cette consultation et après que les délégués du personnel eurent été consultés le 23 janvier 2009, sept postes administratifs ont été proposés le 29 janvier 2009 à Madame X..., cinq à Strasbourg et deux à Béziers ; que celle-ci n'a pas répondu à ces propositions de sorte que la société LIDL en a conclu qu'elle les déclinait et l'a licenciée pour inaptitude. Madame X... soutient aujourd'hui que la société LIDL n'aurait pas loyalement recherché un poste en ne lui proposant que des postes éloignés géographiquement et en n'élargissant pas sa recherche au niveau européen. Il convient toutefois d'observer que Madame X..., qui n'a pas même répondu aux propositions qui lui étaient faites en France est particulièrement mal fondée à venir critiquer son employeur sur son absence de proposition de poste à l'étranger ; qu'au demeurant, l'existence d'un groupe européen LIDL autorisant des reclassements d'un pays à l'autre n'est pas démontrée. Il ressort ensuite des documents produits et des explications non contestées de l'employeur que la société LIDL comporte essentiellement des emplois de manutention ou polyvalents, de sorte que le nombre de postes purement administratifs ne représente que 2,7 % de l'effectif de l'entreprise ; qu'ainsi, la recherche d'un poste adapté à la situation de Madame X... n'était pas aussi aisée que celle-ci le prétend. Enfin, la société LIDL justifie qu'elle mène une politique de reclassement de ses salariés, de sorte que les affirmations de Madame X... sur l'absence de reclassement des salariés inaptes dans cette entreprise sont contredites par les faits. Il apparaît donc que contrairement à ce que soutient Madame X... et ainsi que l'a pertinemment jugé le premier juge, la société LIDL a respecté son obligation de reclassement ; qu'ainsi, il y a lieu de confirmer le jugement

entrepris en ce qu'il a débouté Madame X... de ses demandes » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QU'« au soutien de ses prétentions, Madame X... fait valoir que son employeur, la SNC LIDL, n'a pas satisfait à son obligation de recherche de reclassement suite à l'avis d'inaptitude au poste, comportant des restrictions médicales précises, eu égard aux règles du droit du travail en la matière énoncées par les dispositions des articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du Code du travail : "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 existantes dans l'entreprise ; 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" ; qu'au vu de ces dispositions et après avoir procédé à la lecture précise et l'examen approfondi des pièces et documents produits, force est de constater pour le Conseil, qu'il ne saurait être sérieusement reproché à la SNC LIDL en l'espèce, de ne pas avoir tout mis en oeuvre pour tenter de reclasser sa Chef caissière sur des postes prenant véritablement en compte les restrictions médicales formulées par le médecin du travail sur les avis d'aptitude des 6 et 21 janvier 2009 concluant à une "inaptitude au poste", au regard d'une part, des structures régionales contactées et consultées sur les possibilités existantes pouvant satisfaire à cette obligation, mais également et d'autre part, au regard des propositions sérieuses, sincères et détaillées présentées par note interne, lesquelles propositions présentaient certains avantages en terme d'évolution favorable des conditions contractuellement convenues entre les parties, notamment sur la durée du travail; que cette note interne (pièce n°4, LIDL), reprise en partie dans sa rédaction sur la lettre de licenciement du 27 février 2009, a bien été portée à la connaissance de Madame X... par courrier du 2 février 2009, laquelle très curieusement n'a toutefois pas souhaité donner suite au contenu des propositions présentées ; que face à ce mutisme et/ou cette attitude que le juge qualifie de désinvolte, il ne saurait dès lors, être sérieusement reproché à la SNC LIDL de ne pas avoir satisfait à son obligation énoncée par les dispositions de l'article L. 1226-12 du code du travail, lesquelles stipulent clairement : "Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III"; qu'en effet, l'absence de réponse ou de toute autre forme de manifestation de la part de Madame X... a mis la SNC LIDL dans l'impossibilité logique de poursuivre activement et sérieusement ses recherches de reclassement ; qu'il convient par conséquent de dire que le grief fait par la société à l'encontre de sa chef caissière sur la lettre de licenciement et rédigé en ces termes :

"N'ayant pas répondu à ces propositions dans le délai qui vous était imparti, nous avons considéré que vous ne souhaitiez pas être reclassée sur les postes précités" est parfaitement justifié ; que considérant ces éléments factuels permettant au juge d'apprécier librement et souverainement la réalité des démarches entreprises ainsi que le sérieux des griefs invoqués à l'appui de sa décision de licencier Madame X..., il convient

pour le Conseil de dire que la SNC LIDL n'a à aucun moment violé les textes susvisés; que par conséquent, le licenciement de Madame X... repose effectivement sur une cause réelle et sérieuse » ;

ALORS QU'aux termes de l'article L. 1226-2 du Code du travail, la recherche de reclassement d'un salarié déclaré inapte à reprendre son poste de travail n'est effective que si l'employeur a mis en oeuvre des mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail ; que pour dire que le licenciement de la salariée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement reposait sur une cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel s'est bornée à affirmer que la salariée qui travaillait à Nantes, n'avait pas répondu aux propositions qui lui avait été faites en France d'occuper un poste administratif disponible à Béziers ou à Strasbourg ; qu'en statuant ainsi sans vérifier si l'employeur avait, ou non, mis en oeuvre des mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail sur le lieu de travail de la salariée, c'est-à-dire à Nantes, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-2 du Code du travail ;

ET ALORS QUE lorsque l'entreprise appartient à un groupe, la recherche de reclassement doit s'effectuer à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; que la Cour d'appel a jugé régulier le licenciement de la salariée, qui soutenait dans ses écritures que la société Lidl faisait partie du groupe mondial Schwarz, leader mondial de la grande distribution, aux motifs que l'intéressée était particulièrement mal fondée à venir critiquer son employeur sur son absence de proposition de poste à l'étranger dans la mesure où elle n'avait pas répondu aux propositions qui lui avaient été faites en France, qu'en statuant par ce motif inopérant, quand il lui appartenait de rechercher si l'employeur avait recherché des postes de reclassement parmi les entreprises du groupe auquel la société Lidl appartenait, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-2 du Code du travail ;

ALORS, en tout état de cause, QUE tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; que le juge ne peut pas se déterminer sans désigner et analyser de manière même sommaire, les éléments sur lesquels ils fondent leur décision ; qu'en affirmant, de manière péremptoire, que l'existence d'un groupe européen Lidl autorisant des reclassements d'un pays à l'autre n'était pas démontrée sans désigner ni analyser même sommairement les éléments de preuve sur lesquels elle se fondait pour procéder à cette affirmation, alors même que la salariée produisait le diagnostic de l'entreprise au 29 février 2009, établi par un expert, duquel il ressortait que la société Lidl faisait bien partie du groupe mondial de la distribution Schwarz, la Cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle, et a violé les articles 455 et 458 du Code de procédure civile.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué :

D'AVOIR débouté la salariée de sa demande de dommages et intérêts pour violation de l'article L. 3121-33 du Code du travail relatif aux temps de pause obligatoire ;

AUX MOTIFS QUE « Madame X... forme une demande de dommages et intérêts pour non-respect par la société LIDL des dispositions de l'article L. 3121-33 du Code du travail. Elle soutient qu'elle n'a jamais bénéficié des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail relatives au temps de pause minimal de 20 minutes alors qu'elle a couramment travaillé plus de 6 heures consécutives; que cette absence de pause est à l'origine de la dégradation de sa santé, comme de celle de beaucoup d'autres salariés, ainsi qu'il a pu être constaté sur la direction régionale de Nantes au cours d'un CHSCT du 18 décembre 2008. Il convient en premier lieu de dire sa demande recevable dès lors qu'elle n'a pas pour objet, contrairement à ce qu'a jugé le premier juge, de dénoncer les accords d'entreprise pris au sein de la société LIDL. Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-33 précité, dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur. Il est constant qu'au sein de la société LIDL, conformément aux dispositions de l'article 5.4 de la convention collective nationale, trois accords collectifs, des 6 mars 1997, 18 mars 1998 et 3 août 1999, sont venus fixer les conditions de prise des pauses : il en résulte qu'actuellement et à la suite d'une décision unilatérale de 2004, les salariés de l'entreprise bénéficient d'une pause de 7 minutes payées par demi-journée, la demijournée étant d'une durée inférieure ou égale à 6 heures. La société LIDL soutient que les caissiers-employés libre-service n'effectuant jamais 6 heures consécutives de travail, puisque ces tranches horaires sont nécessairement entrecoupées d'une pause de 7 minutes, il ne peut lui être reproché de ne pas appliquer les dispositions de l'article L. 3121-33 du Code du travail. Elle souligne d'ailleurs que les accords collectifs pris au sein de l'entreprise sont considérés par une majorité du personnel comme plus favorables que les dispositions du code du travail, notamment parce que ces temps de pause sont rémunérés. Il résulte des bulletins de salaires de Madame X..., produits aux débats, que celle-ci a été mensuellement rémunérée au titre des temps de pause pris en application des accords collectifs précités; faute d'éléments de preuve venant contredire ce fait constant, Madame X... ne peut valablement soutenir qu'elle aurait travaillé régulièrement 6 heures consécutives sans prendre de pause. Il apparaît donc que sa demande de dommages et intérêts n'est pas fondée. Elle sera en conséquence déboutée de sa demande » ;

ALORS QUE les différentes prescriptions en matière de temps minimal de repos constituent des règles de droit social d'une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé ; que l'article L. 3121-33 du Code du travail, prévoit qu'aucun travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'une pause de vingt minutes ; qu'il s'évince nécessairement de ces dispositions qu'un temps de pause de vingt minutes est obligatoire avant la fin de la séquence de six heures de travail continu ; que la Cour d'appel, qui a relevé qu'au sein de la société Lidl, les tranches horaires de six heures consécutives de travail n'étaient entrecoupées que d'une pause de sept minutes, et non de vingt minutes, aurait dû en déduire que la demande de dommages et intérêts formulée par la salariée pour non-respect des temps de pause étaient fondée ; que la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 3121-33 du Code du travail.

ET ALORS, en toute hypothèse, QU'aux termes de l'article L. 3121-33 du Code du travail, seules des dispositions conventionnelles peuvent fixer un temps de pause supérieur ; que la Cour d'appel a débouté la salariée de ses demandes de dommages et intérêts pour non-respect des temps de pause aux motifs qu'en application des accords collectifs en vigueur et d'un engagement unilatéral de l'employeur, elle avait bénéficié de sept minutes de pause pour six heures de travail consécutives ; qu'à supposer même qu'en application des dispositions légales, le temps de pause de vingt minutes ne doive être pris qu'après six heures de travail consécutives, la Cour d'appel qui n'a pas recherché si l'article 2 du titre VII de l'accord du 3 août 1999, relatif aux salariés à temps partiel, ne prévoyait pas que « toute amplitude de travail supérieure à 6 heures est considérée comme comptant comme deux demi-journées et donne donc droit à 12 minutes de pause payées », soit quatorze minutes de pause à la suite de la décision unilatérale de l'employeur, en sorte que contraire aux dispositions légales, cet accord collectif ne pouvait pas recevoir application, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3121-33 du Code du travail et de l'article 2 du titre VII de l'accord du 3 août 1999.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Poitiers , du 21 septembre 2011