

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 21 mars 2012

N° de pourvoi: 10-12.068

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Potier de La Varde et Buk-Lament, 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 (Rennes, 10 décembre 2009), que M. X... a été engagé le 1er janvier 1969 par la société Jacques Lartigue devenue société Matrama Basse Loire, puis SEA Invest Nantes, en qualité de directeur d'exploitation ; que par avenant du 17 janvier 2000, la société Matrama l'a nommé directeur manutention façade Atlantique à Bayonne ; que M. X... était en outre titulaire d'un mandat social au sein de la société Matrama France, filiale de son employeur, en qualité de président directeur général, fonction dont il a démissionné le 1er décembre 2005 ; qu'il a été placé en arrêt de travail pour maladie du 18 mars au 20 août 2006, puis déclaré apte à la reprise par le médecin du travail sous réserve de limiter ses trajets à une durée maximale de 3 h 30 ; qu'il a à nouveau fait l'objet d'un arrêt de travail ; qu'à l'issue des deux visites médicales de reprise, il a été déclaré "inapte à tout poste de l'entreprise, apte à un poste de responsabilité type sédentaire ou avec peu de déplacements (notamment pas de déplacement lointain en voiture) dans une autre entreprise" ; qu'après avoir refusé deux propositions de reclassement qu'il jugeait non conformes aux préconisations du médecin du travail et diminuant de façon injustifiée sa position hiérarchique dans la société, M. X... a pris acte de la rupture du contrat de travail le 13 août 2007 et a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de donner à la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail les effets d'une démission et de le débouter de l'ensemble de ses demandes, alors, selon le moyen, que la position hiérarchique d'un salarié au sein de l'entreprise, expressément mentionnée dans le contrat de travail, est un élément de ce contrat qui ne peut être modifié sans l'accord de ce dernier ; que la cour qui, bien qu'elle ait constaté que le contrat de travail du salarié mentionnait expressément qu'il dépendrait

directement du président de la société et que l'employeur avait par la suite ajouté un échelon hiérarchique intermédiaire entre le salarié et le président, a néanmoins, pour juger que cette modification qui n'avait pas été acceptée par ledit salarié ne caractérisait pas un manquement de l'employeur, énoncé que ladite modification qui se justifiait dans le cadre d'une réorganisation future ne constituait ni un déclassement hiérarchique, ni une dégradation fautive des conditions de travail, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il résultait au contraire que l'employeur avait modifié le contrat de travail sans l'accord du salarié, violant ainsi l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant retenu à bon droit que l'ajout d'un échelon hiérarchique intermédiaire entre un salarié et le président de la société n'implique pas en soi une rétrogradation ou un déclassement, dès lors que les fonctions et les responsabilités du salarié ne sont pas modifiées, la cour d'appel qui a souverainement apprécié la portée du contrat de travail, a tiré les conséquences légales de ses constatations ;

Sur le second moyen :

Attendu que M. X... fait encore le même grief à l'arrêt, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur qui ne propose pas au salarié déclaré inapte un emploi conforme aux prescriptions formulées par le médecin du travail, dans le délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude, manque à son obligation de reclassement ; que la cour qui, bien qu'elle ait constaté que l'avis d'inaptitude du 15 mars 2007 avait déclaré le salarié inapte à tout poste dans l'entreprise et que l'employeur avait proposé à ce dernier le 10 avril 2007 un poste de travail au sein de la société SEA invest Nantes, a néanmoins, pour juger que la rupture du contrat de travail produisait les effets d'une démission, considéré que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il résultait que ce dernier n'avait pas proposé au salarié, dans le délai d'un mois qui lui était imparti, un poste conforme aux prescriptions du médecin du travail, et a ainsi violé les articles L. 1226-2 et L. 1226-4 du code du travail ;

2°/ que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions du médecin du travail ; que la cour qui, bien qu'elle ait constaté que l'avis d'inaptitude du 15 mars 2007 avait déclaré le salarié inapte à tout poste dans l'entreprise et que l'employeur avait proposé à ce dernier le 10 avril 2007 un poste de travail au sein de la société SEA invest Nantes, a néanmoins, pour débouter M. X... de sa demande tendant à voir juger que la rupture du contrat était imputable à l'employeur, considéré que ce dernier n'avait pas méconnu ses obligations, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il résultait que l'employeur avait méconnu l'obligation de sécurité mise à sa charge ce qui lui rendait imputable la rupture du contrat de travail, violant ainsi l'article L. 4624-1 du code du travail ;

3°/ que le juge ne peut procéder par voie de considérations générales et abstraites et doit apprécier concrètement les faits nécessaires à la solution du litige ; qu'en se bornant à affirmer péremptoirement que eu égard à l'importance des fonctions exercées par le

salarié et à sa qualification, les recherches de reclassement entraînaient nécessairement un délai qui ne pouvait être considéré en l'espèce comme excessif, sans expliquer en quoi elle considérait que l'importance des fonctions exercées par le salarié et sa qualification permettaient à l'employeur d'exécuter son obligation de reclassement dans un délai dérogatoire du droit commun, ni en quoi ce délai ne pouvait en l'espèce être considéré comme excessif, la cour d'appel qui s'est ainsi déterminée par voie de considérations générales et abstraites a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que l'employeur demeure, même à l'issue du délai d'un mois prévu par l'article L. 1226-4 du code du travail, tenu de respecter son obligation de reclassement du salarié déclaré inapte ;

Et attendu qu'après avoir relevé que l'employeur avait sollicité les entreprises du groupe auquel il appartenait, la cour d'appel, qui a constaté que le salarié avait également refusé la seconde proposition, conforme aux préconisations du médecin du travail, au sein d'une autre société et qu'il refusait toute proposition, a, par une décision motivée, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Potier de La Varde et Buk-Lament, avocat aux Conseils pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Monsieur X... fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que les faits qu'il avait énoncés pour motiver sa prise d'acte de rupture du contrat de travail n'étaient pas justifiés et qu'en conséquence cette rupture produisait les effets d'une démission ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE s'il n'est versé aux débats aucun organigramme des sociétés Matrama Basse Loire et Matrama France avant décembre 2005, il est constant que monsieur X... exerçait ses fonctions de directeur manutention en qualité de salarié pour la société Matrama Basse Loire et également pour la société Matrama Bayonne pour le moins dans le cadre de son mandat social étant rappelé que dès avril 1991, l'avenant au contrat de travail initial précise qu'il exerce ses missions « à l'échelle nationale » ; que les pièces versées aux débats et les explications des parties révèlent que monsieur X... a donné sa démission de président directeur général de la société Matrama France en raison d'un désaccord relatif au recrutement d'un docker sur Bayonne, décision imposée par la direction de SEA Invest et relayée par les membres du conseil d'administration de la société Matrama France, monsieur X... estimant que cette situation portait atteinte à sa crédibilité ; qu'or, à l'évidence, la démission de ce mandat social avait nécessairement une incidence sur la place occupée par monsieur X... au sein des deux sociétés notamment quant à la poursuite de ses fonctions techniques que le groupe SEA Invest souhaitait voir poursuivre par le salarié y compris pour le compte de la filiale Matrama France de Bayonne ; que le poste de « directeur manutention façade atlantique » tel que visé dans le contrat de travail du 17 janvier 2000 impliquait en effet nécessairement l'exercice des dites fonctions sur le site de Bayonne étant observé qu'à la date de signature du contrat par le salarié (20 janvier 2000), monsieur X... était déjà mandataire social de la société Matrama France dont le conseil d'administration, lors de la réunion du 30 décembre 1999, avait fixé sa rémunération selon un PV remis à l'intéressé le même jour (20 janvier 2000) ; que c'est donc manifestement à tort que monsieur X... qui reconnaît, dans son courrier du 27 janvier 2006 « qu'il était logique qu'une partie importante des responsabilités exercées dans le cadre de son mandat soient supprimées », s'était prévalu d'une rétrogradation et d'une position de déclassement du fait que l'un de ses anciens collaborateurs avait été directement rattaché au nouveau PDG, lui-même n'exerçant sur le service dont était responsable ce collaborateur (monsieur Z..., service consignation) « qu'un simple contrôle opérationnel » ; qu'il est évident que cette situation qui résultait pourtant de sa démission du mandat social de PDG et du changement de statut consécutif n'a pas été acceptée par monsieur X... ; que cependant, quel que soit le bien ou mal fondé de la contestation élevée par monsieur X... quant à l'étendue de sa fonction telle que résultant de son contrat de travail du 17 janvier 2000 suite à sa démission de mandataire social, la société employeur s'est rangée à la position de son salarié en lui précisant dans le courrier du 9 mars 2006 qu'il poursuivrait ses fonctions salariées au sein de la seule société Matrama Basse Loire ; que dès lors, le déclassement hiérarchique vanté par monsieur X... doit être apprécié au regard de cette situation ; que l'employeur avait accompagné son courrier du 16 janvier 2006 précité d'un organigramme concernant la société Matrama France mais également la société Matrama Basse Loire ; qu'or, l'examen de ce document démontre que si monsieur X... était directement rattaché au président de la dite société (monsieur A...), il en était de même pour le directeur, monsieur B... ; qu'or, si cet organigramme fait état d'un « contrôle opérationnel » exercé par le directeur manutention (monsieur X...) sur la direction, l'appelant avait lui-même observé dans son courrier de contestation du 27 janvier 2006 qu'il n'avait pas d'observation particulière sur cet organigramme, sa contestation ne portant que sur la relation envisagée avec la société Matrama France ; qu'il est exact que bien qu'ayant indiqué à son salarié, dans le courrier du 9 mars 2006 qu'il serait rattaché directement au PDG (à l'époque monsieur A...), la société SEA Invest Nantes (nouvelle dénomination de la société Matrama Basse Loire) a, par courrier du 28 septembre 2006, en la personne de monsieur C..., son nouveau président (monsieur A... restant PDG de la société SEA Invest Bayonne (anciennement Matrama France) « rappelé » qu'il dépendait sur le plan hiérarchique du directeur de la société, monsieur B..., lui-même rattaché au président ce que confirmait effectivement l'organigramme joint au courrier ; que la société SEA Invest Nantes souligne à juste titre que l'ajout d'un échelon

hiérarchique intermédiaire entre un salarié et le président de la société n'implique pas en soi une rétrogradation ou un déclassement dès lors que les fonctions et les responsabilités du salarié ne sont pas modifiées ; que la cour observe que contrairement à ce qu'il soutient, aucun élément ne permet de retenir que monsieur B..., directeur de la société SEA Invest Nantes, avait été le subordonné de monsieur X... ; qu'en effet, l'organigramme transmis le 17 janvier 2006 fait état de ce que monsieur B... était rattaché non à monsieur X... mais directement au président de la société Matrama Basse Loire, le « contrôle opérationnel » assumé par l'appelant ne pouvant pas être assimilé à un contrôle hiérarchique ainsi qu'il ressort de ses propres propos tenus dans son courrier du 27 janvier 2006 ; qu'en effet, monsieur X... s'était offusqué de ce qu'il n'exercerait plus « qu'un simple contrôle opérationnel » sur l'un de ses anciens collaborateurs devant rapporter directement au PDG et n'étant plus ainsi sous son autorité ce qu'il considérait comme un déclassement ; que par ailleurs, c'est en vain que monsieur X... se réfère à son contrat de travail conclu le 17 janvier 2000 précisant qu'il dépendrait directement du PDG, situation qui n'empêchait aucunement une modification dans le cadre d'une réorganisation future et ce, d'autant qu'elle s'expliquait par le fait que le poste, ainsi que la cour l'a déjà rappelé, de « directeur manutention façade atlantique » correspondait à des fonctions exercées dans les deux sociétés ; que de même, monsieur X... ne démontre aucunement que le déclassement allégué a été suivi d'effet puisqu'il n'aurait plus été, au début de l'année 2007, convié aux réunions impliquant les clients dont il était jusque là responsable ; que s'il avait effectivement indiqué, dans sa lettre du 19 juillet 2007, avoir observé le 29 janvier 2007 qu'il avait été exclu d'une réunion importante avec un client, la société employeur lui avait répondu le 27 juillet 2007 qu'il s'agissait d'une réunion impromptue organisée au dernier moment en fonction des agendas de chacun alors même qu'il avait rencontré ledit client le 1er février 2007 ; que cette rencontre n'est pas démentie par lui alors que dans son courrier du 11 août 2007, il affirme qu'il n'y a pas eu de réunion le 29 janvier 2007 et qu'en réalité, le PDG de la société avait, le 25 janvier 2007, organisé une réunion avec la société cliente, sans l'y inviter et sans l'en informer, réunion qui a eu lieu le 12 février 2007 ; que monsieur X... qui était en arrêt de travail depuis le 5 février 2007 n'a pas pu y participer et aucun élément ne permet d'établir que le salarié aurait été volontairement exclu de la dite réunion étant rappelé qu'il avait rencontré le représentant du client postérieurement à l'organisation de la réunion ; que dans ces conditions, monsieur X... ne peut arguer d'un déclassement hiérarchique alors même que les modifications dont il se prévaut découlent de sa décision de démissionner de la société Matrama France ; qu'en effet, une telle démission jointe au refus de l'intéressé d'assumer toute fonction technique pour la dite société, entraînait nécessairement une révision de sa position au sein du groupe sans constituer ni un déclassement hiérarchique ni une dégradation fautive des conditions de travail ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE monsieur X... écrit : « En effet, alors que mon contrat de travail du 17 janvier 2000 prévoit que je répons uniquement au Président de la Société, je me suis vu imposer un échelon hiérarchique intermédiaire » ; que la société, initialement dénommée société financière Matrama, puis société Matrama Basse Loire, puis SEA Invest Nantes, a connu plusieurs dirigeants sur la période 2000 à 2007 : messieurs V. D..., N. A..., puis P. C..., et que le dirigeant d'entreprise a la possibilité, sans remettre en cause les fonctions de ses employés, d'établir l'organigramme qu'il juge le plus pertinent pour le fonctionnement de son entreprise ; que cette évolution d'organigramme ne modifiait en rien les fonctions de monsieur X..., à savoir la direction de la manutention façade atlantique ; que monsieur X... ne démontre pas en quoi le rattachement hiérarchique du 17 janvier 2000 est un élément essentiel de son contrat de travail ; que le conseil de prud'hommes constate que les responsabilités de monsieur X...,

à savoir la direction de la manutention de la façade atlantique, sont restées inchangées et dit que les évolutions d'organigramme n'ont pas altéré une condition essentielle de son contrat de travail ; qu'en conséquence, le conseil de prud'hommes de Nantes rejette ce moyen ;

ALORS QUE la position hiérarchique d'un salarié au sein de l'entreprise, expressément mentionnée dans le contrat de travail, est un élément de ce contrat qui ne peut être modifié sans l'accord de ce dernier ; que la cour qui, bien qu'elle ait constaté que le contrat de travail du salarié mentionnait expressément qu'il dépendrait directement du président de la société et que l'employeur avait par la suite ajouté un échelon hiérarchique intermédiaire entre le salarié et le président, a néanmoins, pour juger que cette modification qui n'avait pas été acceptée par ledit salarié ne caractérisait pas un manquement de l'employeur, énoncé que ladite modification qui se justifiait dans le cadre d'une réorganisation future ne constituait ni un déclasserement hiérarchique, ni une dégradation fautive des conditions de travail, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il résultait au contraire que l'employeur avait modifié le contrat de travail sans l'accord du salarié, violant ainsi l'article L. 1221-1 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Monsieur X... fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que les faits qu'il avait énoncés pour motiver sa prise d'acte de rupture du contrat de travail n'étaient pas justifiés et qu'en conséquence cette rupture produisait les effets d'une démission ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE monsieur X... reproche également à son employeur de ne pas avoir respecté ses obligations en matière de reclassement ; que l'article L 122-24-4 devenu L 1226-2 du code du travail stipule : « lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou à 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. 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. 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 poste de travail ou aménagement du temps de travail », étant précisé que ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail ; qu'il est exact que la reprise du versement des salaires au salarié inapte non reclassé dans le délai d'un mois, conformément aux dispositions de l'article L. 1226-4 du code du travail ne dispense pas l'employeur de poursuivre ses recherches de reclassement ; qu'en l'occurrence, il ressort des pièces versées aux débats que la société SEA Invest Nantes a, dès le 20 mars 2007, alors que le deuxième avis d'inaptitude établi par le médecin du travail datait du 15 mars précédent, sollicité les 38 sociétés dépendant du groupe sur l'existence d'un emploi susceptible de convenir à monsieur X... ; que par ailleurs, elle a formulé la proposition suivante par courrier du 10 avril 2007 : « et après concertation avec le médecin du travail, nous vous proposons d'occuper le poste de directeur contrôle exploitation. Vous me serez directement rattaché en tant que président de la société SEA Invest Nantes, et vous serez tenu d'effectuer un compte rendu mensuel. Votre mission consistera à l'analyse des

rentabilités navires et stockage magasin de l'ensemble des trafics nantais, analyse basée sur les éléments d'exploitation et financiers du logiciel métier challenge (coût main-d'oeuvre, outillage, unités d'oeuvre diverses, ...), ainsi qu'à l'analyse et l'exploitation des statistiques portuaires de la façade atlantique et notamment des ports de Brest, Lorient, la Rochelle, Saint Nazaire et Nantes. Ces travaux vous permettront ainsi d'être un élément moteur de : - la redéfinition des coûts standards et l'analyse des rentabilités des opérations d'exploitation, - une aide précieuse aux chiffrages de nouvelles cotations pour les clients, - une analyse des trafics concurrents existants sur les autres ports, - une analyse sur les nouvelles activités à développer. Afin de vous aider dans cette mission, une formation spécifique et personnalisée à l'outil métier « challenge » vous sera accordée. D'autre part, vous serez basé physiquement à votre domicile vous évitant ainsi tout déplacement, étant entendu que vous serez équipé de tout le matériel nécessaire à la réalisation de cette mission à votre domicile ... » ; que suite au refus manifesté par monsieur X... le 25 avril 2007, le même poste lui a été proposé le 29 mai 2007 avec transfert au sein de la société SEA Invest Bayonne et rattachement direct au président de la dite société, offre également refusée par monsieur X... ; que monsieur X... ne peut, pour prétendre que la dite proposition n'était pas sérieuse, faire état de ce que la première proposition concernait un poste dépendant de la société SEA Invest Nantes alors que le médecin de travail avait conclu à une inaptitude à tout poste dans l'entreprise ; qu'en effet, nonobstant ce constat, la société employeur a l'obligation de rechercher un emploi susceptible, le cas échéant, par mutation, transformation du poste de travail ou aménagement du temps de travail, de convenir au salarié sauf à solliciter à nouveau le médecin du travail ; que par ailleurs, si l'intéressé se prévaut de l'isolement dans lequel il serait placé, eu égard au fait que le poste de travail serait fixé à son domicile, isolement contre-indiqué par son médecin traitant qui s'était référé à la « dépression réactionnelle » dont il était victime, force est de constater qu'une telle réserve n'est aucunement émise par le médecin du travail alors même qu'une telle proposition permettait de tenir compte des difficultés relationnelles existant entre le salarié et la direction lesquelles, si elles avaient été générées par la situation dans laquelle il avait été amené à donner sa démission, ne caractérisaient pas un comportement fautif de la part de l'employeur ; que même si l'on peut comprendre qu'eu égard à ce contexte, la proposition du même poste dépendant de la société SEA Invest Bayonne ait été refusée par monsieur X..., il n'en demeure pas moins qu'elle était conforme aux prescriptions du médecin du travail, la volonté de monsieur X... de refuser toute proposition étant démontrée par la qualification de « poste artificiel » en ces termes : « Du reste, vous savez aussi bien que moi que les missions demandées sont en réalité déjà assurées, et depuis toujours, par la direction de la SEA Invest Nantes » (lettre du 2 juin 2007) ; que ce rappel confirme au contraire que le poste n'était pas artificiel et correspondait bien aux besoins de la société qui a ainsi montré sa volonté de reclasser l'intéressé en procédant à un aménagement du poste ; que compte tenu de ces deux propositions, monsieur X... ne peut faire grief à son employeur de ne pas avoir rempli son obligation de reclassement étant observé qu'eu égard à l'importance des fonctions occupées par lui et à sa qualification, ces recherches entraînaient nécessairement un délai qui ne peut être considéré en l'espèce comme excessif alors même que le salarié a pris acte de la rupture en période de vacances d'été moins de trois mois après son deuxième refus opposé le 2 juin 2007 étant précisé qu'il s'est engagé pour une autre société en qualité de salarié dès le 4 septembre suivant ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE monsieur X... écrit : « Les recherches que vous affirmez continuer n'ont aucune réalité ... j'ai observé que vous avez laissé perdurer ma situation pendant de longs mois, sans entreprendre un effort autre que de façade » ; que lors de la reprise de travail du 15 mars 2007, le médecin du travail a indiqué : « Inapte à

tout poste dans l'entreprise. Apte à un poste à responsabilités de type sédentaire ou avec peu de déplacement (notamment pas de déplacements lointains en voiture) dans une autre entreprise » ; que la SAS SEA Invest Nantes a proposé à monsieur X... un poste de directeur contrôle d'exploitation le 10 avril 2001 et que monsieur X... a refusé ce poste car interne à la SAS SEA Invest Nantes ; que la SAS SEA Invest Nantes a de nouveau proposé, le 29 mai 2007, ce poste au sein de sa filiale SEA Invest Bayonne avec aménagement du poste à domicile ; que monsieur X... a de nouveau refusé et qualifié ce poste d'artificiel du seul fait d'un nouveau rattachement hiérarchique ; que cependant cette dernière proposition était conforme aux prescriptions du médecin du travail ; que le certificat médical de reprise est du 15 mars 2007 et que les propositions de l'employeur sont des 10 avril et 29 mai 2007, le conseil de prud'hommes dit que monsieur X... ne justifie pas d'un manque de diligence de son employeur dans la recherche d'un reclassement ; que le conseil de prud'hommes constate que la SAS SEA Invest Nantes a proposé à monsieur X..., dans les deux mois suivant le certificat médical d'inaptitude, un poste de directeur contrôle d'exploitation conforme aux prescriptions du médecin du travail ; qu'en conséquence, le conseil de prud'hommes de Nantes rejette ce moyen ;

1°) ALORS QUE l'employeur qui ne propose pas au salarié déclaré inapte un emploi conforme aux prescriptions formulées par le médecin du travail, dans le délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude, manque à son obligation de reclassement ; que la cour qui, bien qu'elle ait constaté que l'avis d'inaptitude du 15 mars 2007 avait déclaré le salarié inapte à tout poste dans l'entreprise et que l'employeur avait proposé à ce dernier le 10 avril 2007 un poste de travail au sein de la société SEA Invest Nantes, a néanmoins, pour juger que la rupture du contrat de travail produisait les effets d'une démission, considéré que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il résultait que ce dernier n'avait pas proposé au salarié, dans le délai d'un mois qui lui était imparti, un poste conforme aux prescriptions du médecin du travail, et a ainsi violé les articles L. 1226-2 et L. 1226-4 du code du travail ;

2°) ALORS QUE l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions du médecin du travail ; que la cour qui, bien qu'elle ait constaté que l'avis d'inaptitude du 15 mars 2007 avait déclaré le salarié inapte à tout poste dans l'entreprise et que l'employeur avait proposé à ce dernier le 10 avril 2007 un poste de travail au sein de la société SEA Invest Nantes, a néanmoins, pour débouter monsieur X... de sa demande tendant à voir juger que la rupture du contrat était imputable à l'employeur, considéré que ce dernier n'avait pas méconnu ses obligations, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il résultait que l'employeur avait méconnu l'obligation de sécurité mise à sa charge ce qui lui rendait imputable la rupture du contrat de travail, violant ainsi l'article L. 4624-1 du code du travail ;

3°) ALORS QUE le juge ne peut procéder par voie de considérations générales et abstraites et doit apprécier concrètement les faits nécessaires à la solution du litige ; qu'en se bornant à affirmer péremptoirement que eu égard à l'importance des fonctions exercées par le salarié et à sa qualification, les recherches de reclassement entraînaient nécessairement un délai qui ne pouvait être considéré en l'espèce comme excessif, sans expliquer en quoi elle considérait que l'importance des fonctions exercées par le salarié et sa qualification permettaient à l'employeur d'exécuter son obligation de reclassement dans

un délai dérogatoire du droit commun, ni en quoi ce délai ne pouvait en l'espèce être considéré comme excessif, la cour d'appel qui s'est ainsi déterminée par voie de considérations générales et abstraites a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Rennes du 10 décembre 2009