

SOC.

MF

## COUR DE CASSATION

---

Audience publique du **23 mai 2017**

Cassation

M. FROUIN, président

Arrêt n° 924 FS-P+B

Pourvoi n° X 15-24.713

## R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

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

Statuant sur le pourvoi formé par la société Perguilhem, société par actions simplifiée, dont le siège est pôle 2, 56 route départementale 817, BP 2, 64170 Lacq,

contre l'arrêt rendu le 2 juillet 2015 par la cour d'appel de Bordeaux (chambre sociale, section B), dans le litige l'opposant à M. Tiburce Lof, domicilié 54 avenue Victor Hugo, 33440 Saint-Louis-de-Montferrand,

défendeur à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 25 avril 2017, où

étaient présents : M. Frouin, président, M. Rinuy, conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, Mmes Goasguen, Vallée, Guyot, Aubert-Monpeyssen, Schmeitzky-Lhuillery, MM. Schamber, Ricour, Mmes Van Ruymbeke, Capitaine, conseillers, M. Flores, Mme Ducloz, MM. David, Silhol, Belfanti, Mme Ala, M. Duval, Mme Valéry, conseillers référendaires, Mme Rémerly, avocat général, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Rinuy, conseiller, les observations de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société Perguilhem, l'avis de Mme Rémerly, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1226-10 du code du travail, en sa rédaction alors applicable ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Lof a été engagé par la société Perguilhem le 25 novembre 2004 en qualité de chauffeur livreur ; qu'il a, le 28 décembre 2010, été victime d'un accident du travail, son contrat étant suspendu jusqu'au 30 juin 2013 ; qu'à l'issue des examens des 1<sup>er</sup> et 19 juillet 2013, il a été déclaré par le médecin du travail inapte à son poste ; qu'il a été, le 16 août 2013, licencié pour inaptitude ;

Attendu que pour décider que les délégués du personnel n'ont pas été régulièrement consultés sur le fondement de l'article L. 1226-10 du code du travail, l'arrêt retient que dès le 30 juillet 2013 l'employeur a organisé, pour la consultation sur le reclassement du salarié, une réunion extraordinaire des délégués du personnel dont le procès-verbal de présence est signé par deux délégués titulaires et deux délégués suppléants, non compté le délégué syndical présent mais non élu, que l'employeur établit par ailleurs avoir convoqué par lettre recommandée avec accusé de réception un autre délégué titulaire et un autre délégué suppléant mais pas davantage car le message électronique du 26 juillet 2013 ne constitue pas une convocation en bonne et due forme des autres délégués élus que ce soit en qualité de titulaire ou de suppléant, qu'il s'ensuit que l'employeur justifie avoir convoqué six délégués du personnel (quatre présents et deux absents convoqués) sur sept, et qu'à défaut de prouver que les autres délégués, quelle que soit leur qualité, ont bien été convoqués à la réunion extraordinaire du 30 juillet 2013, il convient de considérer que celle-ci est irrégulière et équivaut à une absence de consultation de sorte que l'employeur n'a pas respecté son obligation de recueillir l'avis des délégués du personnel sur le reclassement de son salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'article L. 1226-10 du code du travail n'impose aucune forme particulière pour recueillir l'avis des délégués du personnel quant au reclassement d'un salarié déclaré inapte et que satisfait aux exigences de ce texte la convocation des délégués du personnel par voie électronique, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et attendu qu'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation sur le premier moyen emporte la cassation par voie de conséquence du chef de l'arrêt qui condamne l'employeur à la somme de 40 000 euros en application de l'article L. 1226-15 du code du travail ;

**PAR CES MOTIFS :**

**CASSE ET ANNULE**, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 2 juillet 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ; 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 Pau ;

Condamne M. Lof aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Perguilhem ;

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 vingt-trois mai deux mille dix-sept.

## MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Perguilhem.

### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt partiellement confirmatif attaqué d'AVOIR jugé que les délégués du personnel n'avaient pas été régulièrement consultés sur le fondement de l'article L. 1226-10 du code du travail et d'AVOIR condamné en conséquence la société Perguilhem à payer au salarié la somme de 40.000 euros au titre de l'article L. 1226-15 du code du travail, outre celles de 800 et 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

AUX MOTIFS PROPRES QU'aux termes des dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer 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 existant 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. Les possibilités de reclassement doivent être recherchées au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'en application de l'article L 1226-12 du code du travail 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 à son reclassement, l'employeur ne pouvant rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions de l'article L 1226-12 soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions ; qu'en l'espèce, M. Lof, qui a été consolidé des suites de son accident de travail le 1er juillet 2013 et s'est vu reconnaître la qualité de travailleur handicapé à compter du 1 er mars 2012 jusqu'au 28 février 2017, justifie avoir suivi d'une part, dans le cadre d'un congé individuel de formation une formation de technicien supérieur en métal et exploitation logistique, d'une durée de 1295 heures, la fiche de liaison de la SAMETH du 18 juin 2012 mentionne que cette formation s'inscrivait dans le cadre d'un projet de reconversion interne à l'entreprise, et d'autre part au titre du DIF une formation de remise à niveau et optimisation des connaissances en anglais d'une durée de 40 heures ; qu'à l'issue de la visite de reprise du 1er juillet 2013 le médecin du travail a déclaré M. Lof « inapte au poste

précédent, contre-indications à conduite PL prolongée. Étude de poste+ seconde visite à 15 jours+ contacter SAMETH. Peu occuper un poste de type administratif », et à l'issue de la seconde visite de 19 juillet 2013 le médecin indiquait « seconde visite selon l'article 4624-31 du code du travail. Étude de poste réalisé le 11 juillet 2013. Inapte au poste de chauffeur PL contre-indications à la conduite routière prolongée et à la manutention et port de charges. Conduite PL occasionnelle + tâches de type administratif » ; que dès le 30 juillet 2013 la SAS Perguilhem a organisé, pour la consultation sur le reclassement du salarié, une réunion extraordinaire des délégués du personnel dont le procès-verbal de présence est signé par deux délégués titulaires (Ms. Desnos et Larroque) et deux délégués suppléants (Ms. Baca et Faudry), non compté le délégué syndical présent mais non élu ; que la SAS Perguilhem établit par ailleurs avoir convoqué par lettre recommandée avec accusé de réception un autre délégué titulaire (M. Bouillard) et un autre délégué suppléant (M. Angladette), mais pas davantage car le message électronique du 26 juillet 2013 ne constitue pas une convocation en bonne et dûe forme des autres délégués élus que ce soit en qualité de titulaire ou de suppléant ; qu'il s'ensuit que la SAS Perguilhem justifie donc avoir convoqué six délégués du personnel (4 présents et 2 absents convoqués) sur sept, et qu'à défaut de prouver que les autres délégués, quelle que soit leur qualité, ont bien été convoqués à la réunion extraordinaire du 30 juillet 2013, il convient de considérer que celle-ci est irrégulière et équivaut à une absence de consultation ; qu'il convient de déduire de ces circonstances que la SAS Perguilhem n'a pas respecté son obligation de recueillir l'avis des délégués du personnel sur le reclassement de son salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail (...); que dans ces conditions il convient de considérer que l'employeur, en ne convoquant pas les délégués du personnel pour recueillir leur avis et en ne satisfaisant pas à son obligation de recherche loyale et sérieuse de reclassement, n'a pas respecté les dispositions de l'article L 1226-10 du code du travail de sorte que le licenciement pour inaptitude de M. Lof est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le jugement déféré sera donc confirmé sur ce point ; que par conséquent M. Lof peut prétendre à recevoir une indemnisation sur le fondement de l'article L 1226-15 du code du travail dont le montant ne peut être inférieur à 12 mois de salaire. ; qu'il était âgé de 50 ans et avait 9 ans d'ancienneté au moment de son licenciement, il n'a toujours pas retrouvé de travail, sachant que compte tenu de son handicap il est nécessairement limité dans ses recherches d'emploi, il convient donc d'évaluer la réparation de son préjudice découlant de la rupture du contrat de travail à la somme de 40000 € ; que le jugement déféré sera donc réformé sur le montant des dommages- intérêts et statuant à nouveau, la cour condamnera la SAS Perguilhem à payer cette somme à M. Lof ; que la SAS Perguilhem qui succombe au principal sera condamnée aux dépens et à payer à M. Lof la somme de 1500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ; qu'elle sera déboutée de sa propre demande sur le même fondement.

ET AUX MOTIFS SUPPOSES ADOPTES QUE selon les dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail, lorsque le salarié à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail, est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités; aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutation, transformation de postes ou aménagement du temps de travail ; que cet article précise que l'employeur doit prendre 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 ; que M. Lof a été victime d'un accident du travail en date du 28 décembre 2010 et qu'il a été déclaré inapte par le médecin du travail à l'issue de deux visites les 1er et 19 juillet 2013 : « inapte au poste de chauffeur PL, avec contre-indication à la conduite routière prolongée et à la manutention et port de charges » ; que le médecin du travail le déclarait apte à conduire occasionnellement un PL, ainsi qu'aux tâches administratives ; que la SAS Perguilhem verse aux débats un document intitulé « procès-verbal de la réunion extraordinaire du 30 juillet 2013 » signé à Lacq (64) par le représentant de l'employeur M. Touya et par cinq autres personnes ; que ladite société précise que les délégués du personnel compétents sont les sept délégués du personnel de l'Unité Economique et Sociale qu'elle a constitué avec la SASU OC Développement, qu'il s'agit d'une délégation unique du personnel en application du protocole d'accord pré-électoral signé le 17 mai 2010 » ; que la société défenderesse ne verse aux débats ni une décision de justice, ni la convention instituant l'UES et qu'elle ne démontre pas avoir mis en place un DUP au niveau de l'UES, pas plus qu'elle communique les procès-verbaux des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, qui permettraient d'identifier le nom des sept délégués du personnel titulaires et de sept délégués du personnel suppléants ainsi que celui des cinq titulaires et suppléants du CE ; qu'en conséquence, il existe un doute la qualité de délégués du personnel des cinq signataires et qu'il est constaté que l'employeur n'a pas demandé l'avis des sept délégués du personnel ; que lorsque l'employeur consulte le délégué du personnel sur les propositions de reclassement qu'il entend formuler, au regard des préconisations du médecins du travail sur l'état de santé du salarié, il doit fournir toutes les informations nécessaires quant au reclassement du salarié ; qu'en l'espèce, la SAS Perguilhem, à l'occasion de la réunion du 30 juillet 2012, a porté à la connaissance des seuls délégués présents les conclusions du médecin du travail, informations permettant aux délégués du personnel d'apprécier l'adéquation entre le poste proposé et les préconisation du médecin du travail ; qu'il ressort du procès-verbal de la réunion extraordinaire, que les délégués du personnel présents ont été dans « l'impossibilité de se prononcer par le fait que l'entreprise ne peut présenter des preuves écrites de proposition de reclassement adressées à M. Lof »

(...); qu'en conséquence, le licenciement de M. Lof est intervenu en violation de l'article L. 1226-10 du code du travail et la société Perguilhem sera condamnée à verser à M. Lof une indemnité de 25.000 euros sur le fondement de l'article L. 1226-15 du code du travail ; que M. Lof a dû engager des frais pour faire valoir ses droits qu'il serait inéquitable de laisser à sa seule charge ; que par conséquent, il lui sera alloué la somme de 800 euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

1° - ALORS QUE le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe du contradictoire; que pour juger que les délégués du personnel n'avaient pas été régulièrement consultés, la cour d'appel a retenu que l'employeur ne justifiait avoir régulièrement convoqué que six délégués du personnel sur sept, le message électronique du 26 juillet 2013 ne constituant pas une convocation en bonne et due forme des autres délégués élus ; qu'en statuant ainsi lorsqu'il résulte de l'arrêt que les parties avaient repris oralement à l'audience les moyens figurant dans 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.

2° - ALORS QUE la consultation des délégués du personnel n'est soumise à aucune forme particulière ; qu'en jugeant en l'espèce que la convocation d'un des délégués du personnel par un message électronique du 26 juillet 2013 ne constituait pas une convocation en bonne et due forme, de sorte que la réunion de délégués du personnel était irrégulière et équivalait à une absence de consultation, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-10 du code du travail

3° - ALORS Subsidiairement QUE l'irrégularité affectant la convocation d'un seul des délégués du personnel, lesquels ont néanmoins été consultés pour avis, n'équivaut pas à un défaut de consultation des délégués du personnel et ne peut donner lieu à la sanction prévue à l'article L.1226-15 du code du travail; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-10 et L. 1226-15 du code du travail.

4° - ALORS en tout état de cause QUE satisfait à son obligation de consulter les délégués du personnel sur le reclassement du salarié inapte l'employeur qui consulte une partie seulement desdits délégués ; qu'en l'espèce, il résulte de l'arrêt que deux délégués du personnel titulaires et deux délégués suppléants avaient signé le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 30 juillet 2013 de consultation sur le reclassement du salarié ; qu'en jugeant qu'à défaut pour l'employeur de prouver qu'il avait convoqué l'ensemble des délégués du personnel à la réunion du 30 juillet 2013, celle-ci était irrégulière

et équivalait à une absence de consultation, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-10 du code du travail.

5° - ALORS QUE si l'employeur qui consulte les délégués du personnel doit leur fournir toutes les informations nécessaires quant à l'état de santé du salarié et la recherche de reclassement, il n'est pas tenu de leur présenter des preuves écrites de proposition de reclassement dès lors qu'aucun reclassement n'est possible ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté par ses motifs adoptés qu'« à l'occasion de la réunion du 30 juillet 2013, la société avait porté à la connaissance des délégués du personnel les conclusions du médecin du travail, informations leur permettant d'apprécier l'adéquation entre le poste proposé et les préconisations du médecin du travail » ; qu'en retenant néanmoins, pour dire qu'ils n'auraient pas été régulièrement consultés, que les délégués du personnel avaient indiqués dans le procès-verbal de la réunion avoir été dans « l'impossibilité de se prononcer par le fait que l'entreprise ne peut présenter de preuves écrites des propositions de reclassement adressées à M. Lof », la cour d'appel a violé l'article L. 1226-10 du code du travail.

#### SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt partiellement confirmatif attaqué d'AVOIR jugé que la société Perguilhem ne justifiait pas avoir satisfait à son obligation de reclassement au niveau du groupe et d'AVOIR jugé en que son licenciement était intervenu en violation de l'article L. 1226-10 du code du travail et d'AVOIR condamné en conséquence la société Perguilhem à payer au salarié la somme de 40.000 euros au titre de l'article L. 1226-15 du code du travail, outre celles de 800 et 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

AUX MOTIFS PROPRES QU'aux termes des dispositions de l'article L 1226-10 du code du travail, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer 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 existant 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. Les possibilités de reclassement doivent être recherchées au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'en application de l'article L 1226-12 du code

du travail 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 à son reclassement, l'employeur ne pouvant rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions de l'article L 1226-12 soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions ; qu'en l'espèce, M. Lof, qui a été consolidé des suites de son accident de travail le 1er juillet 2013 et s'est vu reconnaître la qualité de travailleur handicapé à compter du 1er mars 2012 jusqu'au 28 février 2017, justifie avoir suivi d'une part, dans le cadre d'un congé individuel de formation une formation de technicien supérieur en métal et exploitation logistique, d'une durée de 1295 heures, la fiche de liaison de la SAMETH du 18 juin 2012 mentionne que cette formation s'inscrivait dans le cadre d'un projet de reconversion interne à l'entreprise, et d'autre part au titre du DIF une formation de remise à niveau et optimisation des connaissances en anglais d'une durée de 40 heures ; qu'à l'issue de la visite de reprise du 1er juillet 2013 le médecin du travail a déclaré M. Lof « inapte au poste précédent, contre-indications à conduite PL prolongée. Étude de poste+ seconde visite à 15 jours+ contacter SAMETH. Peu occuper un poste de type administratif », et à l'issue de la seconde visite de 19 juillet 2013 le médecin indiquait « seconde visite selon l'article 4624-31 du code du travail. Étude de poste réalisé le 11 juillet 2013. Inapte au poste de chauffeur PL contre-indications à la conduite routière prolongée et à la manutention et port de charges. Conduite PL occasionnelle + tâches de type administratif» (...); que par ailleurs la SAS Perguilhem a convoqué le salarié le 1er août 2013 pour un entretien qui s'est déroulé le 12 août 2013, la lettre de licenciement datant du 16 août 2013 ; qu'entre-temps elle ne démontre par aucune des pièces qu'elle produit aux débats avoir réalisé des démarches actives et effectives au sein des entreprises de l'unité économique composée de la SAS Perguilhem, Transervice SUD et oe Développement, tendant à rechercher l'affectation de son salarié à un poste administratif, disponible ou aménagé, et adapté aux capacités et compétences de M. Lof qui avait pris l'initiative de suivre une formation de reconversion, ce dont elle ne peut s'affranchir par la seule production des états préparatoires à la déclaration des mouvements de main-d'oeuvre pour la période du 1er juillet au 31 décembre 2013 qui établissent certes que les sorties sur cette période concernent essentiellement des chauffeurs et des employés de bureau contrat à durée déterminée, mais qui ne peuvent tenir lieu de justification de la réalité du processus de recherche de reclassement ; qu'enfin elle ne démontre pas davantage d'autre part avoir adressé au salarié un courrier l'informant des motifs s'opposant à son reclassement conformément aux dispositions légales suscitées qu'elle n'a donc pas respectées ; que dans ces conditions il convient de considérer que l'employeur, en ne convoquant pas les délégués du personnel pour recueillir leur avis et en ne satisfaisant pas à son obligation de recherche loyale et sérieuse de reclassement, n'a pas respecté les dispositions de l'article L 1226-10 du code du travail de sorte que le licenciement pour inaptitude de M. Lof est dépourvu de cause réelle

et sérieuse ; que le jugement déféré sera donc confirmé sur ce point ; que par conséquent M. Lof peut prétendre à recevoir une indemnisation sur le fondement de l'article L 1226-15 du code du travail dont le montant ne peut être inférieur à 12 mois de salaire. ; qu'il était âgé de 50 ans et avait 9 ans d'ancienneté au moment de son licenciement, il n'a toujours pas retrouvé de travail, sachant que compte tenu de son handicap il est nécessairement limité dans ses recherches d'emploi, il convient donc d'évaluer la réparation de son préjudice découlant de la rupture du contrat de travail à la somme de 40000 € ; que le jugement déféré sera donc réformé sur le montant des dommages- intérêts et statuant à nouveau, la cour condamnera la SAS Perguilhem à payer cette somme à M. Lof ; que la SAS Perguilhem qui succombe au principal sera condamnée aux dépens et à payer à M. Lof la somme de 1500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ; qu'elle sera déboutée de sa propre demande sur le même fondement.

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE selon les dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail, lorsque le salarié à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail, est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités; aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutation, transformation de postes ou aménagement du temps de travail ; que cet article précise que l'employeur doit prendre 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 ; que M. Lof a été victime d'un accident du travail en date du 28 décembre 2010 et qu'il a été déclaré inapte par le médecin du travail à l'issue de deux visites les 1er et 19 juillet 2013 : « inapte au poste de chauffeur PL, avec contre-indication à la conduite routière prolongée et à la manutention et port de charges » ; que le médecin du travail le déclarait apte à conduire occasionnellement un PL, ainsi qu'aux tâches administratives ; (...) que l'employeur ne peut se contenter d'affirmer qu'il ne peut reclasser M. Lof au niveau de l'entreprise et des entreprises TRANSERVICE SUD et OC Développement, qu'aucun aménagement de poste n'est envisageable et qu'aucun poste comparable à celui occupé par M. Lof n'est disponible ; qu'il n'apporte par la preuve d'une recherche de reclassement concrète, réfléchie inscrite dans la durée et conforme aux capacités professionnelles que M. Lof a développé conformément aux préconisations du médecin du travail par des formations après son accident du travail, au niveau du groupe ; qu'en violation de l'article L. 1226-12 du code du travail, la société Perguilhem n'a pas fait connaître à M. Lof par écrit les motifs qui s'opposaient à son reclassement ; qu'elle a seulement affirmé par courrier du 30 juillet 2013 ne pouvoir le reclasser, sans toutefois lui en expliquer les raisons ; qu'en conséquence, le licenciement de M. Lof est intervenu en violation de l'article L. 1226-10 du code du travail et la société

Perguilhem sera condamnée à verser à M. Lof une indemnité de 25.000 euros sur le fondement de l'article L. 1226-15 du code du travail ; que M. Lof a dû engager des frais pour faire valoir ses droits qu'il serait inéquitable de laisser à sa seule charge ; que par conséquent, il lui sera alloué la somme de 800 euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

1° - ALORS QUE satisfait à son obligation de reclassement l'employeur qui démontre qu'il est dans l'impossibilité de reclasser le salarié déclaré inapte, faute de poste disponible approprié à ses capacités, dans l'entreprise ou dans le groupe ; qu'en affirmant péremptoirement que l'employeur ne pouvait s'affranchir, par sa production des états préparatoires à la déclaration des mouvements de main-d'oeuvre des sociétés du groupe pour la période du 1er juillet au 31 décembre 2013, de son obligation de rechercher un reclassement sans expliquer en quoi lesdits documents n'établissaient pas l'absence de tout poste disponible compatible avec les capacités du salarié, quand elle constatait au surplus qu'ils révélaient que les sorties de personnel concernaient des chauffeurs et des employés de bureau sous contrat à durée déterminée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail.

2° - ALORS QUE les juges du fond ne peuvent dénaturer les écrits versés aux débats ; que dans sa lettre du 31 juillet 2013, l'employeur indiquait au salarié « nous avons recherché les possibilités de reclassement existant au sein de l'entreprise et des entreprises TRANSERVICE SUD et OC DEVELOPPEMENT conformément aux préconisations formulées par le médecin du travail et à votre nouvelle qualification acquise dans le cadre du CIF. Toutefois, il s'est avéré non seulement qu'aucun aménagement de poste n'était envisageable, mais également qu'aucun poste permanent compatible avec vos capacités actuelles n'était disponible (...) Par la présente, nous vous informons donc que nous sommes dans l'impossibilité de vous proposer un poste de reclassement » ; qu'en jugeant que cette lettre affirmait seulement ne pouvoir reclasser le salarié sans lui en expliquer les raisons de sorte que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation d'informer le salarié des motifs s'opposant à son reclassement, la cour d'appel a dénaturé cette lettre et violé l'article 1134 du code civil.

3° - ALORS subsidiairement QUE l'absence de notification écrite des motifs s'opposant au reclassement du salarié victime d'un accident du travail n'expose pas l'employeur aux sanctions prévues par l'article L. 1226-15 du code du travail mais seulement à des dommages-intérêts ; qu'en jugeant, par ses motifs adoptés, que l'inobservation par l'employeur de son obligation de faire connaître par écrit au salarié les motifs qui s'opposaient à son reclassement devait entraîner sa condamnation à lui payer une indemnité sur le fondement de l'article L. 1226-15 du code du travail, la cour d'appel a violé cet article, ensemble, l'article L. 1226-12 du code du travail.