

**Cour de cassation**

**Chambre sociale**

**Audience publique du 25 mars 2015**

**N° de pourvoi: 13-28.229**

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00516

Publié au bulletin

**Cassation**

**M. Frouin (président), président**

Me Balat, SCP Nicolaý, de Lanouvelle et Hannotin, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Donne acte à M. Z... de ce qu'il se désiste de son pourvoi formé à l'encontre de la société Bauland-Gladel-Martinez et de M. X..., ès qualités ;

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1226-10 du code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ce texte que l'avis des délégués du personnel sur le reclassement du salarié doit être recueilli après que l'inaptitude du salarié en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle a été constatée, dans les conditions prévues par l'article R. 4624-31 du code du travail, et avant la proposition à l'intéressé d'un poste de reclassement approprié à ses capacités ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Z..., engagé le 17 juin 2002 par la société Ducros express aux droits de laquelle se trouve la société Mory Ducros, a été en arrêt maladie à compter du 1er juillet 2010 et déclaré, à l'issue de deux examens médicaux des 15 et 29 octobre 2010, inapte à son poste ; qu'ayant été licencié le 19 janvier 2011, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement et au titre d'un licenciement abusif ; que la société Mory Ducros a été placée en redressement judiciaire, puis en liquidation judiciaire, M. Y...étant désigné en qualité de liquidateur judiciaire ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes, l'arrêt retient que deux postes de type administratif correspondant aux préconisations du médecin du travail ont été proposés à l'intéressé le 22 novembre 2010 sans consultation des délégués du personnel, que celui-ci a refusés, que la caisse primaire d'assurance maladie n'a notifié au salarié et à l'employeur que le 7 décembre 2010 sa décision de prise en charge de la pathologie du salarié à l'origine de son inaptitude au titre d'une maladie professionnelle, et que l'employeur, en convoquant le 17 décembre 2010 les délégués du personnel pour recueillir leur avis sur les recherches de reclassement, a donc respecté, non seulement son obligation légale de reclassement, mais aussi la formalité substantielle de consultation des délégués du personnel ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il appartenait à l'employeur, dès lors qu'il avait connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude, de respecter l'obligation légale de consultation des délégués du personnel antérieurement aux éventuelles propositions de reclassement, et qu'il ressortait de ses constatations que les délégués du personnel avaient été consultés postérieurement aux offres de reclassement du salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 6 mai 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Limoges ; 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 Poitiers ;

Condamne M. Y..., ès qualités de liquidateur judiciaire de la société Mory Ducros, aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne M. Y..., ès qualités de liquidateur judiciaire de la société Mory Ducros, à payer à M. Z... 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 cassé ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Nicolaÿ, de Lanouvelle et Hannotin, avocat aux Conseils, pour M. Z....

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur Victor Z..., salarié, de sa demande de condamnation de la Société Ducros Express au paiement de la somme de 57 786 € pour rupture abusive du contrat de travail et 19 195 € de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE Monsieur Victor Z... soutient que dès le 8 juin 2007, soit antérieurement à son affectation sur le site de Brive-la-Gaillarde, un PSE avait été mis en place dans l'entreprise, mais que son employeur s'était abstenu de le porter à sa connaissance ; qu'ainsi il n'avait pas pu bénéficier des mesures spécifiques de ce plan et notamment de la période d'adaptation de deux mois qui lui aurait permis en toute connaissance de cause, d'apprécier les caractéristiques et la dureté du poste offert à Brive, de le refuser et ainsi d'éviter les conséquences néfastes que cette « mutation » a eues sur sa santé ; mais que c'est à juste raison, et par des motifs pertinents que la cour adopte, que le conseil de prud'hommes a retenu que Monsieur Victor Z... n'était pas concerné par ledit PSE (son poste à Ussel n'étant pas en péril et le site de Brive n'étant pas intéressé par une procédure de licenciement économique collectif) et que son affectation sur le site briviste ne relevait pas d'une mutation, d'une réorganisation restructuration de la société Ducros Express, mais d'un désir du salarié de se rapprocher de Brive pour des raisons personnelles ; que par conséquent, le jugement déféré, qui a débouté Monsieur Victor Z... de sa demande relative au licenciement abusif sera confirmé ; que Monsieur Victor Z... reproche aussi à la société Ducros Express de ne pas avoir convoqué les délégués du personnel avant de lui faire des propositions de reclassement et de lui avoir proposé des postes administratifs à Gonesse et à Marseille en sachant qu'il ne pouvait les accepter, sauf à contraindre sa famille à déménager ; qu'aux termes de l'article L 1226-10 du code du travail et lorsqu'un salarié est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment ensuite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, après avis des délégués du personnel ; qu'en l'espèce, deux postes de type administratif et donc correspondant aux préconisations du médecin du travail ont été faites à Monsieur Victor Z... le 22 novembre 2010, sans consultation des délégués du personnel et que

Monsieur Victor Z... les a refusés tous les deux le 26 novembre 2010 ; mais que la CPAM de la Corrèze n'a notifié au salarié et à l'employeur sa décision de prise en charge de la pathologie de Monsieur Victor Z... en tant que maladie professionnelle que le 7 décembre 2010 et qu'aucun élément objectif versé au débat ne démontre que la société Ducros Express avait connaissance de ce caractère professionnel avant cette date et en tout cas avant le 22 novembre 2010 ; que la société Ducros Express, en convoquant le 17 décembre 2010 les délégués du personnel pour recueillir leur avis sur les recherches de reclassement de Monsieur Victor Z..., a donc non seulement respecté son obligation légale de reclassement (laquelle ne constitue pas une obligation de résultat), mais aussi la formalité substantielle de consultation des délégués du personnel ; que le jugement déféré à la cour sera donc également confirmé sur ce point ; ET AUX MOTIFS ADOPTÉS QUE, Sur la procédure de licenciement, M. Z... conteste le bien-fondé de son licenciement en premier lieu, par le non-respect de l'employeur d'un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi), en deuxième lieu, sur l'impossibilité de reclassement professionnel ; que c'est après plusieurs années d'exercice au sein de l'agence d'Ussel, que M. Z... sollicitait son employeur pour un rapprochement à l'agence de Brive par demande écrite en date du 12 novembre 2008 mentionnée ainsi : « Je soussigné, Monsieur Z... Victor, actuellement en poste au laboratoire Pierre FABRE à USSEL, demande mon rapprochement à l'agence DH2 BRIVE, zone de Beauregard à compter du 5 janvier 2009 » ; que la société Ducros Express a répondu favorablement à sa demande par lettre recommandée avec AR le 10 novembre 2008 mentionnant ainsi « objet : votre changement de lieu de travail. Monsieur, nous faisons suite à nos divers entretiens et à votre accord de principe et nous vous confirmons votre changement de lieu de travail à compter du 5 janvier 2009. Lieu de travail : vous serez basé au sein de l'agence située à l'adresse ZI de Beauregard - 19 100 Brive. Horaires : vos nouveaux horaires, sans qu'ils ne revêtent un caractère contractuel, seront les suivants : du mardi au samedi de 3 h 40 à 10 h 40 (soit 36h40, pose de 20 minutes incluse, 10 jours de RTT par an) » ; que par courrier du 27 novembre 2008, la société Ducros Express a confirmé à Monsieur Victor Z... son transfert sur le site de Brive à compter du 5 janvier 2009 ; que ce n'est que près de deux ans plus tard que Monsieur Victor Z..., par e-mail adressé à la société en date du 9 octobre 2010, se plaindra des problèmes, notamment d'ordre financier, engendrés par sa mutation ; que la société Ducros Express a répondu à Monsieur Victor Z... par e-mail en date du 12 octobre 2010, lui précisant que c'est à sa demande en toute connaissance de cause et pour des raisons qui lui sont personnelles que celui-ci a été muté à l'agence de Brive, la société précisant par ailleurs qu'un avenant avait alors été signé entre les parties sur les modalités de l'emploi et du salaire ; que la société Ducros Express a alors proposé à Monsieur Victor Z... de le rencontrer pour qu'ils évoquent ensemble ses difficultés financières, lui proposant même une avance de 500 € sur le 13e mois, la société lui a toutefois précisé que ses difficultés financières étaient aussi liées à sa période de maladie depuis juillet 2010 ; que le salarié prétend que l'employeur ne lui aurait pas confié le poste convenu lors de sa mutation, que dès lors, il aurait dû bénéficier du plan de sauvegarde de l'emploi dès son changement d'affectation, notamment en vertu des dispositions relatives aux périodes probatoires et d'adaptation dans la politique de mobilité liée au PSE, pour cela, il aurait dû retrouver le poste qu'il occupait précédemment à Ussel ; qu'il est toutefois surprenant que Monsieur Victor Z... n'ait jamais sollicité son employeur près de deux ans après qu'il ait obtenu sa mutation sur le site de Brive, sans jamais se plaindre de quelques problèmes que ce soit liés à cette mutation ; que Monsieur Victor Z... évoque le fait de n'avoir pas bénéficié lors de sa mutation des avantages liés au PSE ; qu'il faut préciser qu'un plan de sauvegarde pour l'emploi (PSE) a pour objet d'éviter les licenciements ou de limiter ceux qui sont inévitables par des mesures diverses, telles qu'un plan social visant au reclassement des salariés comme il est mentionné à l'article L 1233-61 du code du travail : « dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque le projet de licenciement concerne

10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. » que l'obligation d'établir un PSE dépend donc de l'effectif de l'entreprise et du nombre de salariés licenciés sur une même période de 30 jours, qu'il convient de préciser qu'un PSE a pour objet de permettre le reclassement de salariés dont le poste de travail est compris dans un projet de restructuration et va être supprimé, ce qui n'était pas le cas en l'espèce ; qu'en tout état de cause, Monsieur Victor Z... n'était pas concerné par ce PSE mis en place dans l'entreprise, sa mutation a été faite à sa demande et quand bien même celle-ci n'était pas conforme à son souhait, il est tout à fait surprenant que celui-ci ait manifesté son mécontentement plus d'un an après avoir pris ses fonctions sur le site de Brive ; qu'en conséquence, le conseil considère que la mutation de Monsieur Victor Z... a été faite à sa demande, qu'elle est sans équivoque, que Monsieur Victor Z... ne rentrait pas dans le champ d'application du PSE, que la procédure de licenciement a été respectée, qu'il y a lieu de débouter Monsieur Victor Z... de sa demande indemnitaire à ce titre ; que, sur la procédure de reclassement ; c'est à la suite de la deuxième visite de reprise en date du 29 octobre 2010 que la société Ducros Express a mis en oeuvre une procédure de reclassement, tant au sein de l'agence de Brive que de l'ensemble des agences de l'entreprise, que pour cela, il a été proposé à Monsieur Victor Z... deux postes correspondant aux contre-indications médicales du salarié en date du 22 novembre 2010 ; que Monsieur Victor Z... refusait ces deux propositions de reclassement par courrier en date du 26 novembre 2010 ; qu'en date du 7 décembre 2010, la CPAM informait la société Ducros Express du caractère professionnel de l'affection de Monsieur Victor Z... ; que dès que la société Ducros Express a eu connaissance de cette décision, elle a convoqué l'ensemble des délégués du personnel afin de recueillir leur avis sur les recherches de reclassement réalisées (convocation des délégués en date du 17 décembre 2010, réunion et compte-rendu en date du 27 décembre 2010) ; que le conseil considère que la société Ducros Express a parfaitement respecté ses obligations de reclassement liées à l'inaptitude, mais aussi celles liées à la reconnaissance du caractère professionnel de cette inaptitude ; qu'en conséquence, le conseil dit que la société Ducros Express a rempli ses obligations de reclassement, déboute Monsieur Victor Z... de sa demande de dommages et intérêts à ce titre ;

1°) ALORS QUE le juge doit identifier et analyser les pièces produites par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en jugeant qu'aucun élément objectif versé aux débats ne démontrait que l'employeur avait connaissance avant le 22 novembre 2010 du caractère professionnel de l'inaptitude du salarié, sans tenir compte du fait que l'employeur avait été, en application de l'article R 441-11, I, 1er alinéa, du code de la Sécurité sociale, destinataire de la déclaration de maladie professionnelle du 12 juillet 2010, ce que confirmait la lettre de la caisse primaire d'assurance-maladie adressée au salarié le 6 octobre 2010, régulièrement versée aux débats sous le numéro de pièce 12, par laquelle elle l'informait de la prolongation de l'enquête prévue à l'article R 441-10 du même code, car « l'employeur n'a pas retourné la demande de renseignement qui lui a été adressée le 19 juillet 2010 » (Prod.), et la lettre de l'employeur en date du 19 octobre 2010, régulièrement versée aux débats sous le numéro de pièce 13, proposant au salarié de poser des congés dans l'expectative de la « reconnaissance de la maladie professionnelle par la sécurité sociale » (Prod.), la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°) ALORS EN TOUT ÉTAT DE CAUSE QUE, 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 après avis des délégués du personnel ; qu'ayant constaté que la proposition de deux postes de reclassement avait été faite le 22 novembre 2010 et refusées le 26, puis que la caisse primaire d'assurance-maladie avait notifié sa décision de reconnaissance du caractère professionnel de la maladie le 7 décembre 2010 ; en jugeant que l'employeur avait satisfait à son obligation en recueillant alors l'avis des délégués du personnel, cependant qu'en tout état de cause, la procédure de reclassement devait être reprise afin que la proposition au salarié succède à la consultation des délégués du personnel, la cour d'appel a violé l'article L 1226-10 du code du travail.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Limoges , du 6 mai 2013