

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 5 décembre 2012

N° de pourvoi: 10-24204 10-24219

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Vu leur connexité joint les pourvois n° R 10-24.204 et H 10-24.219 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 1er juillet 2010), que M. X..., engagé à compter du 11 décembre 1978 en qualité d'opérateur de fabrication par la société Sopad aux droits de laquelle vient la société Nestlé France, a été placé en arrêt pour maladie à compter du 21 février 2003, et classé en invalidité deuxième catégorie à compter du 1er janvier 2005 ; qu'il a été informé de la teneur du plan de sauvegarde de l'emploi par lettre du 17 février 2006, l'employeur lui adressant le 21 février suivant une proposition ferme de reclassement interne et le 23 février une proposition sur un emploi externe auxquelles il n'a pas donné suite ; que par lettres des 21 et 30 mars 2006 il a demandé à passer la visite médicale de reprise du travail ; qu'il a été licencié pour motif économique par lettre du 10 avril 2006 ; que le 14 avril 2006 le médecin du travail l'a déclaré inapte temporaire à tout poste dans l'entreprise et le 2 mai 2006, à l'issue de la seconde visite médicale, déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise et dans une autre entreprise ;

Sur le premier moyen du pourvoi du salarié :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le second moyen du pourvoi du salarié :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son exclusion du bénéfice de l'indemnité additionnelle de licenciement ne constituait pas une mesure discriminatoire et de le débouter en conséquence de sa demande de dommages-intérêts de ce chef, alors, selon le moyen :

1°/ que si, en principe, un plan de sauvegarde de l'emploi doit s'appliquer à tous les salariés sans restrictions, il peut néanmoins comporter des mesures réservées à certains salariés, mais à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans la même situation puissent bénéficier de l'avantage accordé et que les règles d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables ; qu'il s'ensuit qu'un plan de sauvegarde de l'emploi ne peut pas exclure les seuls salariés en invalidité ou en préretraite du bénéfice d'une indemnité additionnelle de licenciement, ceux-ci étant dans la même situation que les autres salariés au regard de l'avantage en cause ; qu'en considérant pourtant en l'espèce qu'une telle mesure n'était pas discriminatoire à l'encontre de M. X... , la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 1235-10 et L. 1235-62 du code du travail, le principe d'égalité de traitement et l'article 1134 ;

2°/ qu'en outre à cet égard, en estimant, pour exclure toute discrimination, que les élus avaient fait preuve d'opiniâtreté dans la défense des intérêts des salariés et qu'ils avaient validé le plan de sauvegarde de l'emploi et ses annexes en connaissance de cause d'autant qu'ils étaient assistés d'un conseil et que l'Inspection du travail n'avait rien relevé, les juges du fond ont statué par des motifs insusceptibles de justifier leur décision au regard des articles L. 1132-1, L. 1235-10 et L. 1235-62 du code du travail, le principe d'égalité de traitement et l'article 1134 du code civil ainsi violés ;

Mais attendu qu'ayant retenu que les salariés qui bénéficient d'une pré-retraite ou d'une pension d'invalidité se trouvent, après leur licenciement, dans une situation de précarité moindre que les salariés en activité qui perdent, après la rupture de leur contrat de travail, l'intégralité de leur salaire et donc l'essentiel de leurs revenus, la cour d'appel a pu décider que la différence de traitement était justifiée ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le moyen unique du pourvoi de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et de le condamner à verser des dommages-intérêts à ce titre et à rembourser les allocations de chômage dans la limite de six mois, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsque le licenciement d'un salarié repose sur un motif économique, l'obligation de reclassement à laquelle est tenu l'employeur s'apprécie conformément aux dispositions régissant ledit licenciement (article L. 1233-4 du code du travail), non à celles gouvernant le licenciement pour inaptitude (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail), peu important que le salarié ait demandé à passer une visite de reprise quelques jours avant son licenciement ; que rien n'oblige l'employeur, avant de licencier un salarié pour motif économique, d'attendre que le médecin du travail se soit prononcé sur l'aptitude du salarié qui a sollicité une visite de reprise; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que plus d'un mois après s'être vu notifier la liste des postes disponibles dans le cadre du plan de

sauvegarde de l'emploi ainsi que deux offres de postes, M. X... avait demandé à passer une visite médicale de reprise, et qu'il avait été licencié pour motif économique avant les deux visites médicales qui s'étaient respectivement tenues les 14 avril et 2 mai 2006 ; que pour dire le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, elle a considéré que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement pour n'avoir pas tenu compte de l'aptitude éventuelle de M. X... à reprendre un emploi, ni attendu que le médecin du travail se prononce sur celle-ci ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-4, L. 1226-2 et R. 4624-31 du code du travail ;

2°/ que l'employeur ne peut prendre en considération, dans l'une quelconque de ses décisions, l'état de santé d'un salarié ; qu'en reprochant également à l'employeur de n'avoir pas tenu compte, dans ses offres de reclassement, de "l'état de santé de M. X...", la cour d'appel a violé l'article L. 1132-1 du code du travail, la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, ensemble les articles L. 1233-4 et L. 1226-2 du code du travail ;

3°/ que subsidiairement, en ne précisant en quoi les deux offres de reclassement faites à M. X... auraient révélé une absence de prise en considération de son aptitude à reprendre un emploi et de son état de santé, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que, dès lors qu'il a connaissance du classement en invalidité deuxième catégorie d'un salarié au moment d'engager la procédure de licenciement pour motif économique ou pendant son déroulement, l'employeur est tenu, après avoir fait procéder à une visite de reprise, de lui proposer une offre de reclassement qui prenne en compte les préconisations du médecin du travail exprimées à l'issue de cette visite ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que, bien qu'ayant connaissance du classement du salarié en invalidité deuxième catégorie, l'employeur lui avait proposé une offre de reclassement sans que le médecin du travail, sollicité par le salarié, ait pu se prononcer définitivement sur son aptitude, en a déduit à bon droit qu'il avait ainsi manqué à ses obligations ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Laisse à chaque partie la charge de ses 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 cinq décembre deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi n° R 10-24.204 par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils, pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que l'exclusion de Monsieur X... de la cellule de reclassement ne constituait pas une mesure discriminatoire et de l'AVOIR en conséquence débouté de sa demande de dommages-intérêts de ce chef d'un montant de 30.000 euros.

AUX MOTIFS QUE contrairement à ce que soutient le salarié, le plan de sauvegarde de l'emploi - en visant les salariés actifs et présentant un projet réaliste - n'a pas entendu exclure les salariés en invalidité, des mesures d'accompagnement individuel au reclassement externe, aucune disposition du plan ne leur interdisant de s'impliquer activement dans la recherche d'un nouvel emploi adapté à leur état de santé

ALORS QUE l'engagement pris dans le plan de sauvegarde de l'emploi de proposer des offres valables d'emploi constitue une obligation de résultat qui se résout en dommages-intérêts ; que, pour débouter Monsieur X... de sa demande de dommages-intérêts de ce chef, la Cour d'appel a énoncé que le plan de sauvegarde de l'emploi, en visant les salariés actifs et présentant un projet réaliste, n'avait pas entendu exclure les salariés en invalidité des mesures d'accompagnement individuel au reclassement externe, aucune disposition du plan ne leur interdisant de s'impliquer activement dans la recherche d'un nouvel emploi adapté à leur état de santé ; qu'en statuant de la sorte, sans vérifier si les salariés en invalidité n'avaient en pratique pas été écartés des mesures de reclassement externe, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L.1235-10 et L.1235-62 du Code du travail et l'article 1134 du Code civil.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que l'exclusion de Monsieur X... du bénéfice de l'indemnité additionnelle de licenciement ne constituait pas une mesure discriminatoire et de l'AVOIR en conséquence débouté de sa demande d'indemnité à ce titre d'un montant de 37.994,04 euros.

AUX MOTIFS propres QU'un plan de sauvegarde de l'emploi peut contenir des mesures réservées à certains salariés à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique puissent bénéficier de l'avantage ainsi accordé et que les règles déterminant les conditions d'attribution ou d'exclusion de cet avantage soient

préalablement définies, contrôlables et non discriminatoires ; qu'en l'espèce, Monsieur X... ne peut sérieusement soutenir - en page 64 de ses conclusions récapitulatives oralement soutenues à l'audience - que l'annexe 4 du plan de sauvegarde de l'emploi, intitulée « l'indemnité de licenciement », qui prévoit une indemnisation moindre « pour les salariés ne pouvant pas bénéficier de la préretraite NESTLE FRANCE ou d'une pension d'invalidité 2ème ou 3ème catégorie », serait une « supercherie » qui aurait échappé à la vigilance des représentants du personnel, alors que l'historique de ce dossier démontre que ces élus, qui ont signé chacune des pages du plan et notamment l'annexe 4 litigieuse qui en fait partie intégrante, ont fait preuve d'une particulière et efficace opiniâtreté dans la défense des intérêts des salariés de rétablissement de SAINT-MENET ; qu'ils ont donc validé ce plan de sauvegarde de l'emploi et ses annexes en connaissance de cause - d'autant qu'ils étaient assistés d'un conseil - et n'y ont relevé, pas plus d'ailleurs que l'Inspection du travail, une quelconque discrimination à l'égard d'une catégorie particulière du personnel ; qu'en effet, cette disposition, qui exclut de l'indemnisation complémentaire de licenciement les salariés qui bénéficient d'une pré-retraite ou d'une pension d'invalidité, est justifiée notamment par le fait que les intéressés se trouvent, après leur licenciement, dans une situation de précarité moindre que les salariés en activité qui perdent subitement l'intégralité de leur salaire et donc l'essentiel de leurs revenus après la rupture du contrat de travail, ce qui n'est pas le cas des salariés pensionnés ; que cette mesure ne saurait être annulée et Monsieur X... - qui a perçu l'indemnité globale de licenciement de 35.473,74 euros à laquelle il pouvait prétendre - sera débouté en sa demande portant sur l'indemnité complémentaire.

AUX MOTIFS adoptés QUE Monsieur X... a été licencié pour motif économique par courrier recommandé avec A.R. du 10 avril 2006 ; que Monsieur X... a cité les cas de Messieurs Y... et Z..., salariés également licenciés pour motif économique, et qui ont perçu une indemnité complémentaire de licenciement au titre du plan social, indemnité qu'il n'a pas perçue ; que pour les salariés en invalidité 2ème ou 3ème catégorie, cette indemnité n'est pas prévue du fait que ces salariés percevront jusqu'à leur retraite une pension d'invalidité, l'étude des conditions d'attribution ou non de cette indemnité complémentaire n'ont pas été jugées discriminatoires par la Direction Départementale du Travail ; que Monsieur X... avait été classé en invalidité 2ème catégorie par la CPAM depuis le 31 décembre 2004 et qu'il a demandé de passer une visite médicale de reprise en mars 2006, alors que la procédure de licenciement était largement engagée, et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi définitivement arrêté, prévoyant notamment les cas de salariés ne pouvant pas bénéficier de la préretraite NESTLE FRANCE ou d'une pension d'invalidité 2ème ou 3ème catégorie ; que si Monsieur X... avait été licencié pour inaptitude physique, il aurait perçu moins d'indemnisation, d'autant plus que l'ensemble des salariés était licencié, et que le site de SAINT-MENET fermant, il n'y aurait eu donc aucune possibilité d'aménagement de poste ; que tous les salariés de l'entreprise ont été placés dans une situation identique, de façon à pouvoir bénéficier ou non de l'avantage accordé, selon ce qui a été défini dans le plan de sauvegarde de l'emploi, et que les règles déterminant ses conditions d'attribution de cet avantage, soient préalablement définies et contrôlables ; que les règles différentes qui ont été instaurées par le plan de sauvegarde de l'emploi, ne se fondent pas sur l'état de santé des salariés ; que les modalités des licenciements ont recueilli l'accord de l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

ALORS QUE si, en principe, un plan de sauvegarde de l'emploi doit s'appliquer à tous les salariés sans restrictions, il peut néanmoins comporter des mesures réservées à certains

salariés, mais à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans la même situation puissent bénéficier de l'avantage accordé et que les règles d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables ; qu'il s'ensuit qu'un plan de sauvegarde de l'emploi ne peut pas exclure les seuls salariés en invalidité ou en préretraite du bénéfice d'une indemnité additionnelle de licenciement, ceux-ci étant dans la même situation que les autres salariés au regard de l'avantage en cause ; qu'en considérant pourtant en l'espèce qu'une telle mesure n'était pas discriminatoire à l'encontre de Monsieur X..., la Cour d'appel a violé les articles L.1132-1, L.1235-10 et L.1235-62 du Code du travail, le principe d'égalité de traitement et l'article 1134.

QU'en outre à cet égard, en estimant, pour exclure toute discrimination, que les élus avaient fait preuve d'opiniâtreté dans la défense des intérêts des salariés et qu'ils avaient validé le plan de sauvegarde de l'emploi et ses annexes en connaissance de cause d'autant qu'ils étaient assistés d'un conseil et que l'Inspection du travail n'avait rien relevé, les juges du fond ont statué par des motifs insusceptibles de justifier leur décision au regard des articles L.1132-1, L.1235-10 et L.1235-62 du Code du travail, le principe d'égalité de traitement et l'article 1134 du Code civil ainsi violés.

Moyen produit au pourvoi n° H 10-24.219 par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la société Nestlé France.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de M. X... était dénué de cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné l'exposante à lui verser la somme de 16000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse, de l'AVOIR condamnée à rembourser les allocations de chômage dans la limite de 6 mois, ainsi que de l'AVOIR condamnée au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux dépens;

AUX MOTIFS QUE « le 12 février 2008, monsieur X... a régulièrement interjeté appel du jugement rendu le 31 janvier 2008 par le conseil de prud'hommes de Marseille qui a jugé que son licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse et l'a débouté de l'ensemble de ses demandes dirigées contre son employeur, la Sas Nestlé France (Nestlé). L'appelante conclut à la réformation du jugement entrepris et demande à la cour :- de dire qu'il ne pouvait être exclu du bénéfice de l'indemnité supra conventionnelle ou supra légale de licenciement fixée par le Pse au seul motif qu'il était titulaire d'une pension d'invalidité et de condamner en conséquence l'employeur à lui payer à ce titre la somme de 37994,09 euros, -de dire et juger qu'il n'existe aucune cause réelle et sérieuse de licenciement aux motifs:*que le motif économique n'a pas été apprécié au regard du secteur d'activité du groupe,*que l'employeur a manqué à ses obligations de recherche de reclassement interne et externe, et de condamner en conséquence l'employeur à lui verser la somme de euros de dommages-intérêts, -de dire et juger que Nestlé ne pouvait l'exclure du dispositif de la cellule de reclassement externe et de le condamner à lui payer au titre de ce préjudice complémentaire la somme de 30.000 euros, -de condamner enfin l'employeur à lui verser la somme de 2.000,00 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile. La société intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris, au débouté de l'intégralité des prétentions de l'appelant et à sa condamnation à lui payer la somme de 1.500,00 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile. Pour un plus ample exposé des faits de la procédure, des moyens et prétentions des parties, il y a lieu de se référer à la décision déférée et aux écritures déposées

oralement soutenues à l'audience. ; Monsieur X... a été embauché par la société Sopad, dont l'activité a ensuite été reprise par Nestlé en 1992, sous contrat à durée indéterminée à compter du 11 décembre 1978 en qualité d'opérateur de fabrication, coefficient 195 de la convention collective nationale de l'industrie laitière ; il revendique une rémunération brute mensuelle de 2.584,63 euros, calculée sur la moyenne des 12 derniers mois de salaire, qui n'est pas contestée par l'employeur. Il est en maladie longue durée depuis le 21 février 2003 et a été classé en invalidité deuxième catégorie par la caisse primaire d'assurance maladie à compter du 1er janvier 2005. Dans le cadre d'un projet de réorganisation de l'entreprise impliquant la fermeture de l'établissement de Saint Menet, où travaillait monsieur X..., Nestlé lui adressait le 17 février 2006 un accord portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi signé par les représentants du personnel le 2 février précédent, comportant une liste de 449 postes disponibles dans les usines du groupe en France, Suisse, Espagne et Italie et accompagné d'une présentation synthétique de l'ensemble des mesures d'accompagnement qui lui étaient proposées. Monsieur X... s'étant abstenu de faire acte de candidature sur l'un des postes offerts, Nestlé lui faisait le 21 février 2006 une proposition ferme de reclassement comme employé livreur à METZ, puis le 23 février suivant une nouvelle proposition sur un emploi externe au sein de la société NETCAO, propositions auxquelles il ne donnait pas suite. Toutefois, par deux courriers en date des 21 et 30 mars 2006, monsieur X... demandait à passer la visite médicale de reprise du travail ; lors du premier examen du 14 avril 2006 le médecin du travail le déclarait inapte à son poste et à tout poste dans l'entreprise et à l'issue du deuxième examen réalisé le 2 mai suivant, le salarié était considéré inapte de façon définitive à son poste et à tout poste dans l'entreprise étant donné l'état actuel de sa santé. Sans attendre ces deux examens médicaux, Nestlé avait licencié monsieur X... par lettre recommandée datée du 10 avril 2006 ainsi motivée : "Dans le cadre d'une mesure de licenciement collectif, nous sommes au regret de vous notifier, par la présente, votre licenciement pour motif économique (...)" ; Les motifs de ce licenciement sont les suivants : La stagnation des marchés du chocolat et du café d'une part, et la forte baisse des volumes destinés à l'exportation d'autre part ont généré une importante surcapacité de production nécessitant de revoir l'organisation industrielle afin de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise au sein de son secteur d'activité. Pour ces raisons, nous avons été contraints de cesser l'activité du site de Saint Menet, ce qui entraîne la suppression de votre poste. Nous avons par ailleurs été dans l'impossibilité de procéder à votre reclassement, à la suite du refus de la proposition ferme que nous vous avons soumise. Conformément aux dispositions de l'article L. 321-4-3 du Code du travail, nous vous proposons le bénéfice d'un congé de reclassement dont les conditions de mise en oeuvre vous ont été confirmées avec la proposition ferme de reclassement que nous vous avons transmise ; Contrairement à ce que fait plaider Nestlé, monsieur X... est recevable à agir en contestation de son licenciement économique bien que le plan de sauvegarde de l'emploi ait été validé par les représentants du personnel. Le licenciement de monsieur X..., en arrêt maladie depuis plusieurs années et reconnu travailleur handicapé, ne pouvait intervenir, quelles qu'aient été les mesures de reclassement et d'accompagnement précises et sérieuses prévues au Pse, que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation avaient été réalisés et que son reclassement sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de son accord exprès, sur un emploi d'une catégorie inférieure n'avait pu être réalisé dans les entreprises du groupe Nestlé, les mesures individuelles de reclassement devant bien évidemment être recherchées en tenant compte de l'état de santé de monsieur X... et de l'avis du médecin du travail. Or, en s'en tenant, au cas d'espèce, à la communication au salarié de la liste des 449 postes disponibles dans le groupe et à une seule proposition d'emploi, sans prendre en compte son état de santé, qu'elle connaissait, et son aptitude à reprendre un emploi et, au surplus, en précipitant son licenciement sans même attendre les deux avis du médecin du travail, Nestlé n'a pas satisfait à son obligation de reclassement ; le

licenciement économique de monsieur X... doit donc être déclaré sans cause réelle et sérieuse et, compte tenu notamment de son ancienneté dans l'entreprise, de son salaire mensuel, de son âge au moment du licenciement et de son état d'invalidité, il lui sera alloué la somme de 16.000,00 euros à titre de dommages-intérêts ; cette somme répare l'intégralité du préjudice résultant du ou des manquements de l'employeur à son obligation de reclassement, étant précisé que, contrairement à ce que soutient le salarié, le Pse - en visant les salariés actifs et présentant un projet réaliste - n'a pas entendu exclure les salariés en invalidité des mesures d'accompagnement individuel au reclassement externe (...) »;

1. ALORS QUE lorsque le licenciement d'un salarié repose sur un motif économique, l'obligation de reclassement à laquelle est tenu l'employeur s'apprécie conformément aux dispositions régissant ledit licenciement (article L. 1233-4 du Code du Travail), non à celles gouvernant le licenciement pour inaptitude (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du Travail), peu important que le salarié ait demandé à passer une visite de reprise quelques jours avant son licenciement ; que rien n'oblige l'employeur, avant de licencier un salarié pour motif économique, d'attendre que le médecin du travail se soit prononcé sur l'aptitude du salarié qui a sollicité une visite de reprise; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a relevé que plus d'un mois après s'être vu notifier la liste des postes disponibles dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que deux offres de postes, M. X... avait demandé à passer une visite médicale de reprise, et qu'il avait été licencié pour motif économique avant les deux visites médicales qui s'étaient respectivement tenues les 14 avril et 2 mai 2006; que pour dire le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, elle a considéré que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement pour n'avoir pas tenu compte de l'aptitude éventuelle de M. X... à reprendre un emploi, ni attendu que le médecin du travail se prononce sur celle-ci ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé les articles L. 1233-4, L. 1226-2 et R. 4624-31 du Code du Travail ;

2. ET ALORS QUE l'employeur ne peut prendre en considération, dans l'une quelconque de ses décisions, l'état de santé d'un salarié; qu'en reprochant également à l'employeur de n'avoir pas tenu compte, dans ses offres de reclassement, de « l'état de santé de M. X... », la Cour d'appel a violé l'article L. 1132-1 du Code du Travail, la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, ensemble les articles L. 1233-4 et L. 1226-2 du Code du Travail;

3. ET ALORS subsidiairement QU'en ne précisant en quoi les deux offres de reclassement faites à M. X... auraient révélé une absence de prise en considération de son aptitude à reprendre un emploi et de son état de santé, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence , du 1 juillet 2010

