

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 3 mai 2018

N° de pourvoi: 17-10306

ECLI:FR:CCASS:2018:SO00649

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Donne acte à M. Xavier Y..., en sa qualité d'héritier de Annie X..., de sa reprise d'instance ;

Sur le premier moyen :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Agen, 8 novembre 2016), que Annie X... a été engagée le 13 novembre 2000 en qualité d'agent de maîtrise par la société Grimen, exerçant sous l'enseigne Leclerc ; que la salariée ayant été victime d'un accident du travail survenu le 4 août 2010, le médecin du travail l'a déclarée inapte à son poste avec mention d'un danger immédiat à l'issue d'un unique examen du 10 mai 2011 ; que licenciée, le 6 juin suivant, pour inaptitude et impossibilité de reclassement, elle a saisi la juridiction prud'homale ; que par un arrêt du 14 avril 2014, la juridiction de sécurité sociale a rejeté sa demande tendant à la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de rejeter son exception d'incompétence, alors, selon le moyen :

1°/ que, dans ses écritures, Mme Y... se bornait à faire valoir que son accident du travail et

le licenciement pour inaptitude qui s'en était suivi résultait du manquement par son employeur à son obligation de sécurité en sorte qu'il devait être condamné à lui verser des dommages et intérêts correspondant aux salaires qu'elle aurait perçus jusqu'à sa mise à la retraite, sans jamais faire valoir que ce manquement justifiait que son licenciement soit considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en affirmant, pour rejeter l'exception d'incompétence de la juridiction prud'homale, que la salariée ne réclamait pas des dommages et intérêts en réparation d'un préjudice résultant de son accident du travail ou du manquement de son employeur à son obligation de sécurité mais des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel, qui a dénaturé les termes du litige, a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

2°/ qu'il résulte de l'article L. 451-1 du code de la sécurité sociale que l'action en réparation des accidents et maladies mentionnés par le Livre IV ne peut donner lieu à aucune autre action que celles prévues par les articles L. 452-1 à L. 452-5, L. 454-1, L. 455-1, L. 455-1-1 et L. 455-2 du code de la sécurité sociale ; que la demande de dommages-intérêts tendant à la réparation des préjudices subis par le salarié en raison de son licenciement prononcé pour inaptitude et impossibilité de reclassement, au motif que cette inaptitude serait due à un accident de travail correspond à une demande de réparation d'un préjudice né d'un accident mentionné par le Livre IV du code de la sécurité sociale qui ne peut être donc être exercée que sur le fondement des dispositions de ce code devant la juridiction de sécurité sociale ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que l'accident du travail dont a été victime Mme Y... a été pris en charge comme tel par la CPAM de Corrèze par courrier du 11 août 2010 ce dont il résultait que la demande de dommages-intérêts consécutive au licenciement pour inaptitude du salarié et fondée sur un prétendu manquement de l'employeur à l'origine de l'accident ayant entraîné l'inaptitude ne pouvait être formulée sur le fondement des dispositions du code du travail devant la juridiction prud'homale ; qu'en retenant néanmoins qu'elle était compétente pour se prononcer sur la demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse résultant de l'inaptitude causée par l'accident du travail dont Mme Y... a été victime, la cour d'appel a violé l'article L. 451-1 du code de la sécurité sociale et, par fausse application, l'article L. 1235-3 du code du travail et l'article 1147 du code civil, dans sa rédaction alors en vigueur ;

Mais attendu que si l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale, la juridiction prud'homale est seule compétente pour statuer sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail et pour allouer, le cas échéant, une indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu, d'autre part, qu'est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée ;

Et attendu, qu'ayant constaté, sans méconnaître l'objet du litige, que la salariée ne réclamait pas des dommages-intérêts en réparation d'un préjudice résultant de son accident du travail ou du manquement de son employeur à son obligation de sécurité mais des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que par son manquement à l'obligation de sécurité, l'employeur était à l'origine de son

licenciement pour inaptitude, la cour d'appel en a exactement déduit qu'elle était compétente pour statuer sur cette demande ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les deuxième et troisième moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Grimen aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Grimen à payer à M. Y... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trois mai deux mille dix-huit. MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour la société Grimen exerçant sous l'enseigne Leclerc.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté la Société GRIMEN de son exception d'incompétence ;

AUX MOTIFS QUE : « S'il est constant que relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale l'indemnisation des dommages résultant d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle, qu'ils soient ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et que le salarié invoque ou non la faute inexcusable de l'employeur, la juridiction prud'homale reste seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail. En l'espèce, la salariée ne réclame pas des dommages-intérêts en réparation d'un préjudice résultant de son accident du travail ou du manquement de son employeur à son obligation de sécurité mais des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que son employeur, de par son manquement à son obligation de sécurité, est à l'origine de son licenciement pour inaptitude. Dans ces conditions, la présente cour, statuant en matière prud'homale, est parfaitement compétente pour se prononcer sur la demande. L'exception d'incompétence soulevée par

la société Grimen sera en conséquence rejetée ».

1) ALORS QUE, dans ses écritures, (Concl., p. 15), Mme Y... se bornait à faire valoir que son accident du travail et le licenciement pour inaptitude qui s'en était suivi résultait du manquement par son employeur à son obligation de sécurité en sorte qu'il devait être condamné à lui verser des dommages et intérêts correspondant aux salaires qu'elle aurait perçus jusqu'à sa mise à la retraite, sans jamais faire valoir que ce manquement justifiait que son licenciement soit considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en affirmant, pour rejeter l'exception d'incompétence de la juridiction prud'homale, que la salariée ne réclamait pas des dommages et intérêts en réparation d'un préjudice résultant de son accident du travail ou du manquement de son employeur à son obligation de sécurité mais des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel, qui a dénaturé les termes du litige, a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

2) ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE, il résulte de l'article L. 451-1 du code de la sécurité sociale que l'action en réparation des accidents et maladies mentionnés par le Livre IV ne peut donner lieu à aucune autre action que celles prévues par les articles L. 452-1 à L. 452-5, L. 454-1, L. 455-1, L. 455-1-1 et L. 455-2 du code de la sécurité sociale ; que la demande de dommages-intérêts tendant à la réparation des préjudices subis par le salarié en raison de son licenciement prononcé pour inaptitude et impossibilité de reclassement, au motif que cette inaptitude serait due à un accident de travail correspond à une demande de réparation d'un préjudice né d'un accident mentionné par le Livre IV du code de la sécurité sociale qui ne peut être donc être exercée que sur le fondement des dispositions de ce code devant la juridiction de sécurité sociale ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que l'accident du travail dont a été victime Mme Y... a été pris en charge comme tel par la CPAM de Corrèze par courrier du 11 août 2010 ce dont il résultait que la demande de dommages-intérêts consécutive au licenciement pour inaptitude du salarié et fondée sur un prétendu manquement de l'employeur à l'origine de l'accident ayant entraîné l'inaptitude ne pouvait être formulée sur le fondement des dispositions du code du travail devant la juridiction prud'homale ; qu'en retenant néanmoins qu'elle était compétente pour se prononcer sur la demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse résultant de l'inaptitude causée par l'accident du travail dont Mme Y... a été victime, la cour d'appel a violé l'article L. 451-1 du code de la sécurité sociale et, par fausse application, l'article L. 1235-3 du code du travail et l'article 1147 du code civil, dans sa rédaction alors en vigueur.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR jugé le licenciement de Mme Y... dépourvu de cause réelle et sérieuse, en conséquence, d'AVOIR condamné la Société GRIMEN à payer à Mme Y... une somme de 30 000 euros de ce chef, outre la somme de 1500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE : « Aux termes des dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail, « Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui

propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches 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 ». Il est établi que l'inaptitude est professionnelle lorsqu'elle est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, et ce, dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie. L'article L. 1226-12 dudit code précise en outre que « Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III ». Il est par ailleurs constant que, lorsque l'entreprise fait partie d'un groupe, les possibilités de reclassement doivent être recherchées à l'intérieur du groupe auquel elle appartient, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel, peu important qu'elles appartiennent ou non à un même secteur d'activité. Il appartient à ce titre à l'employeur d'apporter la preuve des moyens mis en oeuvre de manière loyale et sérieuse pour tenter de reclasser le salarié. La rupture du contrat de travail ne peut dès lors intervenir que si le reclassement du salarié dans l'entreprise, ou le cas échéant dans les entreprises du groupe auquel elle appartient, est impossible. L'inobservation par l'employeur de cette obligation de reclassement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. En l'espèce, la fiche de visite établie par le médecin du travail le 10 mai 2011 précise « inapte au poste par impotence du membre supérieur gauche avec des difficultés même dans les activités de bureau. Par ailleurs difficultés à conduire. Inaptitude immédiate par danger immédiat avec risque d'aggravation (une seule visite, cf art R. 4624-31 du code du travail) ». Par courrier recommandé du 6 juin 2011, la société Grimen a notifié à Mme Y... son licenciement dans les termes suivants : « Nous sommes contraints de vous notifier votre licenciement pour inaptitude. A toutes fins utiles, nous vous rappelons que : nous vous avons convoquée à un entretien préalable (ceci par lettre recommandée avec AR en date du 23 mai 2011) fixé au mercredi 1er juin 2011 ; — vous vous êtes présentée seule à cet entretien, à cette occasion nous vous avons exposé les raisons nous conduisant à envisager votre licenciement et avons pris note de vos observations. Nous sommes désormais contraints de vous notifier la rupture de votre contrat de travail pour les motifs suivants : Vous avez passé une visite médicale de reprise, le 10 mai 2011, au terme de laquelle le médecin du travail a déclaré : « inapte au poste par impotence du membre supérieur gauche avec des difficultés même dans les activités de bureau. Par ailleurs, difficultés à conduire. Inaptitude immédiate par danger immédiat, avec risque d'aggravation (une seule visite, cf. article R. 4624 -31 du code du travail) ». Nous nous sommes rapprochés du médecin du travail pour obtenir son concours dans le cadre de la recherche de reclassement nous incombant. Nous avons recherché toutes possibilités de reclassement tant au niveau de la SA Grimen que du groupe dont nous faisons partie et nous n'avons pu que conclure à l'impossibilité de pourvoir à votre réintégration compte tenu, d'une part, des contre-indications et conclusions de la médecine du travail, et d'autre part, de la nature des postes existant dans l'entreprise. (...) » - Sur le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité : Il n'est pas contesté que l'inaptitude de la salariée est la conséquence, au moins partielle, de l'accident du travail dont elle a été victime le 4 août 2010, tel que cela résulte d'ailleurs du rapport d'expertise technique du Dr B... du 8 mars 2011 qui conclut que « la périarthrite de l'épaule gauche a un lien de causalité avec le traumatisme provoqué par l'accident dont

l'assurée a été victime le 4 août 2010...». L'employeur conteste toutefois avoir commis quelconque faute qui serait à l'origine de cet accident du travail. La salariée soutient, quant à elle, avoir été contrainte d'effectuer des tâches ne relevant pas de sa compétence, en l'espèce participer aux travaux d'aménagement de l'agrandissement du magasin et utiliser une machine "auto laveuse" pour nettoyer le sol du magasin. Il convient toutefois d'observer que, selon les affirmations de l'employeur, non démenties par la salariée, elle assurait le jour de l'accident une permanence d'agent de maîtrise à la caisse centrale du magasin et que c'est à l'occasion de cette permanence que l'accident est intervenu. Dans ces conditions, les allégations de la salariée concernant sa participation contrainte aux travaux d'aménagement et de mise en rayon de l'agrandissement du magasin sont inopérantes en ce qu'elles sont sans lien avec l'accident du travail en cause. S'agissant de l'usage de la machine «auto laveuse» par Mme Y... - dont il est établi qu'il est à l'origine de l'accident du travail - les pièces produites par les parties permettent d'établir : -que Mme C..., caissière, est allée chercher en réserve la machine «auto laveuse» sur ordre de l'agent de sécurité -que Mme D... a expliqué à Mme Y... le fonctionnement de la machine. L'employeur prétend qu'il n'a nullement été demandé à Mme Y... d'utiliser cette machine et qu'il lui appartenait de solliciter le personnel sous son autorité pour y procéder. Force est toutefois de constater que : -la demande de Mme Y... que Mme C... est allée chercher cette machine ; - Mme D... ne soutient pas, dans son attestation, qu'elle aurait expliqué le fonctionnement de la machine à la demande de Mme Y... ; - par l'effet de la délégation de pouvoirs dont elle bénéficiait, Mme Y... se trouvait responsable de la sécurité du magasin et donc contrainte de tout mettre en oeuvre pour remédier au problème constaté par l'agent de sécurité, sauf à engager sa responsabilité ; - que les faits se sont produits pendant la pause méridienne et que l'employeur ne produit aucune pièce (planning,...) de nature à contredire l'affirmation de Mme Y... selon laquelle aucun personnel libre service n'était disponible pour effectuer cette tâche de nettoyage ; - l'affirmation de Mme Y... est confortée par les témoignages de Mme C... et de Mme D... qui respectivement lui apporte la machine et lui explique son fonctionnement, à l'évidence pour qu'elle l'utilise elle-même. - S'agissant par ailleurs des attestations de Mme E... et de Mme F... qui affirment, pour l'une qu'il n'a pas été demandé à Mme Y... d'utiliser cette machine, pour l'autre que Mme Y... a été contrainte de le faire, elles seront écartées, sachant que les deux attestantes n'étaient pas présentes sur les lieux au moment des faits et ne font que rapporter les propos des uns ou des autres. Il résulte de l'ensemble de ces éléments que Mme Y... s'est manifestement trouvée contrainte d'effectuer une tâche ne relevant pas des attributions pour lesquelles elle avait été déclarée apte par le médecin du travail, lors de sa reprise de fonctions, après une opération lui ayant laissé quelques séquelles invalidantes, dont l'employeur avait parfaitement connaissance, tel que cela résulte de l'attestation de Mme E.... Ce faisant, l'employeur a manqué à son obligation de sécurité à l'égard de Mme Y... et est responsable de l'accident du travail qui en est résulté et de l'inaptitude consécutive de la salariée » (

). Pour l'ensemble de ces motifs, la cour considère que le licenciement de Mme Y... est dépourvu de cause réelle et sérieuse. La décision du conseil de prud'hommes de Cahors du 2 juillet 2015 sera en conséquence infirmée en toutes ses dispositions. - Sur les conséquences de la rupture : Mme Y... réclame 75 000 euros de dommages-intérêts. Elle justifie n'avoir pas repris d'activité depuis son licenciement et n'avoir perçu en 2013 que des indemnités journalières à hauteur de 6 000 euros. Elle justifiait de près de 11 années d'ancienneté au moment de son licenciement. Au regard de ces éléments et des circonstances particulières de son licenciement pour inaptitude des suites d'un accident du travail lié à un manquement de son employeur à son obligation de sécurité, il sera alloué à Mme Y... une somme de 30 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il serait enfin inéquitable de laisser à la charge de Mme Y... les frais irrépétibles qu'elle a dû exposer dans cette instance. La société Grimen sera en

conséquence condamnée à lui payer une somme de 1500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile. ».

1) ALORS QUE la cassation à intervenir du chef du premier moyen emportera, par application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a jugé le licenciement de Mme Y... dépourvu de cause réelle et sérieuse et octroyé à Mme Y... la somme de 30 000 euros de ce chef ;

2) ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE, dans ses écritures, Mme Y... n'a jamais, à aucun moment, fait valoir que le prétendu manquement de la Société GRIMEN à son obligation de sécurité emportait l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement ; qu'en se déterminant notamment, pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, au vu du manquement de la Société GRIMEN à son obligation de sécurité, la cour d'appel, qui a dénaturé les termes du litige, a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

3) ALORS EN TOUTE HYPOTHESE QUE en affirmant, pour dire que Mme Y... avait été contrainte d'effectuer une tâche ne relevant pas de ses attributions, que Mme D... « ne soutient pas dans son attestation qu'elle aurait expliqué le fonctionnement de la machine à la demande de Mme Y... » quand il résultait pourtant précisément de ladite attestation (pièce n° 15.3 de l'exposante en appel), que « elle me demande des explications sur le fonctionnement de l'auto-laveuse que je lui donne, sans me poser de questions », la cour d'appel a dénaturé cette pièce en violation de l'article 4 du code de procédure civile, ensemble le principe suivant lequel il est interdit au juge de dénaturer les documents de la cause ;

4) ALORS EN OUTRE QUE, en retenant encore, pour se déterminer de la sorte, que par l'effet de la délégation de pouvoirs dont elle bénéficiait, Mme Y... se trouvait responsable du magasin et ce faisant, contrainte de tout mettre en oeuvre pour remédier au problème constaté par l'agent de sécurité sauf à engager sa responsabilité quand, dans ses écritures, Mme Y... n'a jamais soutenu qu'elle bénéficiait d'une telle délégation de pouvoirs ou était responsable du magasin, mais qu'elle était bien au contraire, simple agent de maîtrise et non cadre et ce faisant, était tenue d'obéir aux prétendus ordres de Mme D..., au demeurant elle-même agent de maîtrise, la cour d'appel, qui a dénaturé les termes du litige, a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

5) ALORS A TOUT LE MOINS QUE le juge doit en toutes circonstances faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'en retenant, et sans provoquer préalablement les observations des parties à cet égard, que Mme Y... bénéficiait d'une délégation de pouvoirs et était tenu d'assurer le nettoyage du magasin au risque d'engager sa responsabilité après avoir indiqué que les écritures des parties avaient été reprises et soutenues oralement à l'audience et que celles-ci ne comportaient aucun moyen relatif à une telle délégation de pouvoirs, Mme Y... ne cessant d'affirmer, bien au contraire, qu'elle était agent de maîtrise et non cadre et ce faisant, était tenue d'obéir aux ordres de Mme D..., la cour d'appel, qui a soulevé ce moyen d'office, sans avoir préalablement recueilli les observations des parties à cet égard, a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

6) ALORS EN OUTRE QUE, en affirmant encore que les faits s'étaient produits pendant la pause méridienne en sorte qu'aucun agent de service n'était présent dans le magasin cependant que dans ses écritures, Mme Y... affirmait que c'est à 14h30, soit en dehors de la pause méridienne, que l'agent de sécurité était venu indiquer la nécessité de venir nettoyer le sol, la cour d'appel, qui a dénaturé les termes du litige, a derechef violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

7) ALORS EN OUTRE QUE, en retenant, pour statuer comme elle l'a fait, que l'employeur ne rapportait pas d'éléments de preuve de nature à démontrer que des agents de service auraient été présents pour effectuer cette tâche, après avoir pourtant constaté que c'est Mme Y... qui alléguait, sans aucun élément à l'appui, qu'aucun agent n'était disponible, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article 1315 du code civil ;

8) ALORS ENFIN QUE, en considérant que Mme Y... aurait été contrainte par Mme D... de procéder au nettoyage du sol avec l'auto-laveuse, quand il résultait de l'attestation de cette dernière, non contestée par Mme Y... que Mme D... disposait du même rang hiérarchique que Mme Y..., la cour d'appel qui n'a pas examiné, même sommairement cette pièce, a violé l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR jugé le licenciement de Mme Y... dépourvu de cause réelle et sérieuse, en conséquence, d'AVOIR condamné la Société GRIMEN à payer à Mme Y... une somme de 30 000 euros de ce chef, outre la somme de 1500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE : « Aux termes des dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail, « Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches 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 ». Il est établi que l'inaptitude est professionnelle lorsqu'elle est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, et ce, dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie. L'article L. 1226-12 dudit code précise en outre que « Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III ». Il est par ailleurs constant que, lorsque l'entreprise fait partie d'un groupe, les possibilités de reclassement

doivent être recherchées à l'intérieur du groupe auquel elle appartient, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel, peu important qu'elles appartiennent ou non à un même secteur d'activité. Il appartient à ce titre à l'employeur d'apporter la preuve des moyens mis en oeuvre de manière loyale et sérieuse pour tenter de reclasser le salarié. La rupture du contrat de travail ne peut dès lors intervenir que si le reclassement du salarié dans l'entreprise, ou le cas échéant dans les entreprises du groupe auquel elle appartient, est impossible. L'inobservation par l'employeur de cette obligation de reclassement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. En l'espèce, la fiche de visite établie par le médecin du travail le 10 mai 2011 précise «inapte au poste par impotence du membre supérieur gauche avec des difficultés même dans les activités de bureau. Par ailleurs difficultés à conduire. Inaptitude immédiate par danger immédiat avec risque d'aggravation (une seule visite, cf art R. 4624-31 du code du travail)». Par courrier recommandé du 6 juin 2011, la société Grimen a notifié à Mme Y... son licenciement dans les termes suivants : « Nous sommes contraints de vous notifier votre licenciement pour inaptitude. A toutes fins utiles, nous vous rappelons que : nous vous avons convoquée à un entretien préalable (ceci par lettre recommandée avec AR en date du 23 mai 2011) fixé au mercredi 1er juin 2011 ; — vous vous êtes présentée seule à cet entretien, à cette occasion nous vous avons exposé les raisons nous conduisant à envisager votre licenciement et avons pris note de vos observations. Nous sommes désormais contraints de vous notifier la rupture de votre contrat de travail pour les motifs suivants : Vous avez passé une visite médicale de reprise, le 10 mai 2011, au terme de laquelle le médecin du travail a déclaré : « inapte au poste par impotence du membre supérieur gauche avec des difficultés même dans les activités de bureau. Par ailleurs, difficultés à conduire. Inaptitude immédiate par danger immédiat, avec risque d'aggravation (une seule visite, cf. article R. 4624 -31 du code du travail) ». Nous nous sommes rapprochés du médecin du travail pour obtenir son concours dans le cadre de la recherche de reclassement nous incombant. Nous avons recherché toutes possibilités de reclassement tant au niveau de la SA Grimen que du groupe dont nous faisons partie et nous n'avons pu que conclure à l'impossibilité de pourvoir à votre réintégration compte tenu, d'une part, des contre-indications et conclusions de la médecine du travail, et d'autre part, de la nature des postes existant dans l'entreprise ». (...) « S'agissant de l'obligation de reclassement, les parties s'opposent quant au périmètre du reclassement, la société Grimen n'ayant effectué des recherches qu'au sein de son établissement et de la société Biars distribution, précisant que les sociétés exploitant sous l'enseigne Leclerc sont toutes indépendantes. Il est constant que l'obligation de reclassement des salariés physiquement inaptes mise à la charge de l'employeur s'analyse en une obligation de moyen renforcée, dont le périmètre s'étend à l'ensemble des sociétés du même secteur d'activité avec lesquelles l'entreprise entretient des liens ou compose un groupe, dont la localisation et l'organisation permettent la permutation de tout ou partie du personnel. Il appartient à l'employeur, débiteur de cette obligation, de démontrer par des éléments objectifs qu'il y a satisfait et que le reclassement du salarié par le biais de l'une des mesures prévues par la loi s'est avéré impossible, soit en raison du refus d'acceptation par le salarié d'un poste de reclassement adapté à ses capacités et conforme aux prescriptions du médecin du travail, soit en considération de l'impossibilité de reclassement à laquelle il se serait trouvé confronté, la seule référence à l'avis du médecin du travail suivant lequel le reclassement du salarié dans l'entreprise aurait été recherché et se serait avéré impossible étant à elle seule impuissante à établir le respect par l'employeur de son obligation préalable de reclassement. La société Grimen soutient que le fait qu'elle exerce sous l'enseigne «Leclerc» ne signifie pas qu'elle appartient à un groupe et produit, pour en justifier, la «présentation du mouvement E. Leclerc». Il sera tout d'abord observé qu'il importe peu que les sociétés travaillant sous l'enseigne Leclerc soient juridiquement et capitalistiquement indépendantes dès lors qu'elles exercent des activités identiques,

connexes ou complémentaires, s'agissant de la vente de denrées et de marchandises les plus diverses, et que leur imbrication d'un point de vue économique se traduit par des modes d'organisation similaires pour permettre le recours à de très nombreux emplois interchangeables d'une structure à l'autre. Cette possibilité de permutation des salariés au sein du «mouvement E. Leclerc» est confirmée par le document produit par l'employeur qui évoque les «possibilités d'évolution» des personnels au sein du «mouvement». Dans ces conditions, en limitant sa recherche à la société Biars Distribution, «au sein du groupe auquel elles appartiennent», selon ses propres conclusions, la société Grimen a manqué à son obligation de reclassement à l'égard de Mme Y... Pour l'ensemble de ces motifs, la cour considère que le licenciement de Mme Y... est dépourvu de cause réelle et sérieuse. La décision du conseil de prud'hommes de Cahors du 2 juillet 2015 sera en conséquence infirmée en toutes ses dispositions. - Sur les conséquences de la rupture : Mme Y... réclame 75 000 euros de dommages-intérêts. Elle justifie n'avoir pas repris d'activité depuis son licenciement et n'avoir perçu en 2013 que des indemnités journalières à hauteur de 6 000 euros. Elle justifiait de près de 11 années d'ancienneté au moment de son licenciement. Au regard de ces éléments et des circonstances particulières de son licenciement pour inaptitude des suites d'un accident du travail lié à un manquement de son employeur à son obligation de sécurité, il sera alloué à Mme Y... une somme de 30 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il serait enfin inéquitable de laisser à la charge de Mme Y... les frais irrépétibles qu'elle a dû exposer dans cette instance. La société Grimen sera en conséquence condamnée à lui payer une somme de 1500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile. ».

1) ALORS QUE la recherche des possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en raison d'une maladie doit s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la mutation de tout ou partie du personnel ; qu'en l'espèce, pour dire que la Société GRIMEN avait méconnu son obligation de reclassement et après avoir constaté que l'enseigne LECLERC ne constituait pas un groupe et que les sociétés du mouvement E. LECLERC étaient juridiquement et capitalistiquement indépendantes, la cour d'appel a considéré que la permutation des salariés au sein du mouvement E. LECLERC est confirmée par le document produit par l'employeur qui évoque les possibilités d'évolution du personnel au sein du mouvement ; qu'en se déterminant ainsi, la cour d'appel qui n'a pas caractérisé l'appartenance de la Société GRIMEN à un groupe permettant la permutation de tout ou partie du personnel, ni précisé son étendue, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail dans sa rédaction applicable à la cause ;

2) ALORS A TOUT LE MOINS QUE, en se bornant, pour dire que la Société GRIMEN avait manqué à son obligation de reclassement, à relever que le document produit par l'employeur permettait de constater des possibilités d'évolution du personnel au sein du mouvement, la cour d'appel, qui n'a pas motivé sa décision, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3) ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE, en affirmant que la possibilité de permutation des salariés au sein du mouvement E.LECLERC est confirmée par le document produit par l'employeur qui évoque des possibilités d'évolution du personnel cependant que ce document faisait seulement état de la possibilité d'intégrer le mouvement LECLERC et de bénéficier d'une évolution de carrière, la cour d'appel, qui a dénaturé ce document, a violé

l'article 4 du code de procédure civile, ensemble le principe suivant lequel il est interdit au juge de dénaturer les documents de la cause ;

4) ALORS ENFIN QUE, affirmant que la possibilité de permutation des salariés au sein du mouvement E.LECLERC est confirmée par le document produit par l'employeur qui évoque des possibilités d'évolution du personnel, quand ce document faisait seulement état de la possibilité d'intégrer le mouvement LECLERC et de bénéficier d'une évolution de carrière, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 1226-2 du code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel d'Agen , du 8 novembre 2016