

SOC.

LM

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 23 novembre 2016

Rejet

M. FROUIN, président

Arrêt n° 2103 FS-P+B+R+I

Pourvoi n° G 14-26.398

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

---

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

Statuant sur le pourvoi formé par M. [M] [I], domicilié [Adresse 2],

contre l'arrêt rendu le 11 septembre 2014 par la cour d'appel de Dijon (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Lidl, société en nom collectif, dont le siège est [Adresse 1],

défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé 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 18 octobre 2016, où étaient présents : M. Frouin, président, M. Rinuy, conseiller rapporteur, M. Chollet, conseiller doyen, M. Mallard, Mmes Goasguen, Vallée, Guyot, Aubert-Monpeyssen, Schmeitzky-Lhuillery, MM. Schamber, Ricour, Mme Van Ruymbeke, conseillers, MM. Alt, Flores, Mmes Wurtz, Ducloz, Brinet, MM. David, Silhol, Belfanti, Mme Ala, M. Duval, conseillers référendaires, Mme Courcol-Bouchard, premier avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Rinuy, conseiller, les observations de Me Le Prado, avocat de M. [I], de la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat de la société Lidl, l'avis de Mme Courcol-Bouchard, premier avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 11 septembre 2014), que M. [I] a été engagé le 29 novembre 2002 par la société Lidl en qualité de préparateur de commandes ; qu'il a été victime d'un accident du travail le 16 août 2010 et a, le 10 janvier 2011, été déclaré inapte à son poste de travail avec mention d'un danger immédiat ; qu'il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 25 mars 2011 ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de déclarer le licenciement fondé et de le débouter de ses demandes relatives à la rupture, alors, selon le moyen :

1°/ que la charge de la preuve de l'impossibilité de reclassement d'un salarié déclaré inapte à occuper son poste de travail dans l'entreprise ou le cas échéant au sein d'entreprises du groupe auquel la société appartient dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel pèse sur l'employeur, qu'en considérant que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse aux motifs que le salarié, qui invoquait l'appartenance de la société Lidl au groupe européen de la distribution Schwarz, ne justifiait pas que cette société Lidl appartenait à un tel groupe, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et a violé ensemble l'article 1315 du code civil et l'article L. 1226-10 du code du travail ;

2°/ que tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; que l'exigence de motivation requiert que le juge analyse, même sommairement, l'ensemble des éléments de preuve versés aux débats par les parties au soutien de leurs prétentions, a fortiori lorsque les documents produits sont déterminants de la solution du litige, que la cour d'appel, qui a relevé que le salarié ne justifiait pas de l'appartenance de la société Lidl à un groupe, a, dans le même temps, affirmé de manière péremptoire qu'il était établi par la société Lidl que les deux sociétés basées en Allemagne étaient des sociétés de holding n'employant aucun salarié ; qu'en statuant ainsi, sans analyser même sommairement les documents produits par le salarié qui démontraient sans conteste que la société Lidl faisait partie d'un groupe d'entreprises permettant la permutation du personnel implanté dans toute l'Europe et pas simplement en Allemagne, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que le refus exprimé par un salarié déclaré inapte à son poste d'une proposition de reclassement n'implique pas à lui seul le respect par l'employeur de son obligation de reclassement, que l'employeur, quelle que soit la position prise par le salarié, doit justifier de l'impossibilité de reclassement, le cas échéant au sein du groupe auquel il appartient parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, qu'en énonçant que le refus exprès exprimé par le salarié déclaré inapte à occuper son poste de travail d'être reclassé dans un poste loin de son domicile rendait inutile une recherche de reclassement de l'employeur sur des postes plus éloignés, la cour d'appel a, à nouveau, violé l'article L. 1226-10 du code du travail ;

4°/ que l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail déclarant le salarié inapte à occuper son poste de travail ne dispense pas l'employeur de rechercher des possibilités de reclassement au sein de l'entreprise, et, le cas échéant, du

groupe auquel elle appartient au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail, que les juges du fond doivent caractériser l'impossibilité de l'employeur de mettre en oeuvre de telles (mesures), que pour dire que le licenciement du salarié reposait sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a énoncé que l'organisation spécifique des magasins Lidl en France qui reposait sur la polyvalence excluait toute possibilité d'aménagement de poste, qu'en statuant par ces motifs qui ne sont pas de nature à caractériser l'impossibilité pour l'employeur de mettre en oeuvre des mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise ou des sociétés du groupe européen auquel elle appartient, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1226-10 du code du travail ;

Mais attendu qu'il appartient à l'employeur, qui peut tenir compte de la position prise par le salarié déclaré inapte, de justifier qu'il n'a pu, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement du temps de travail, le reclasser dans un emploi approprié à ses capacités au terme d'une recherche sérieuse, effectuée au sein de l'entreprise et des entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations qui existent entre elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; que l'appréciation du caractère sérieux de la recherche de reclassement relève du pouvoir souverain des juges du fond ;

Et attendu qu'ayant constaté que le salarié avait refusé des postes proposés en France en raison de leur éloignement de son domicile et n'avait pas eu la volonté d'être reclassé à l'étranger, la cour d'appel, qui a souverainement retenu que l'employeur avait procédé à une recherche sérieuse de reclassement, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [I] aux dépens ;

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

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Le Prado, avocat aux Conseils, pour M. [I]

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué ;

D'AVOIR jugé que le licenciement du salarié reposait sur une cause réelle et sérieuse et débouté l'intéressé de ses demandes indemnitaires afférentes à un licenciement abusif ainsi que de sa demande de remboursement des indemnités de chômage dans la limite de six mois ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « suite à l'accident du travail dont il a été victime le 16 août 2010, le médecin du travail dans le cadre de la visite de reprise ayant eu lieu le 10 janvier 2011, a déclaré [M] [I] inapte à la reprise de travail sur son poste avec danger immédiat avec reclassement possible sur un poste excluant les manutentions manuelles de charges et les contraintes posturales impliquant le rachis lombaire ; que six postes de reclassement ont été proposés à [M] [I] qui les a tous refusés ; qu'il a été licencié pour inaptitude par lettre du 25 mars 2011 compte tenu de l'impossibilité de reclassement ; qu'en vertu 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 ; que, suite à l'avis d'inaptitude formulé par le médecin du travail le 10 janvier 2011, la société LIDL a, le 12 janvier 2011, écrit au médecin du travail afin de l'interroger sur les possibilités de reclassement de [M] [I] au sein de l'établissement de [Localité 2] ; que, par lettre du 18 janvier 2011, le médecin du travail a indiqué à la société LIDL que les postes de caissiers ELS existants au sein des magasins ne pouvaient être proposés à [M] [I], ni les postes de réparateur multiservice itinérant, basés au sein de certaines directions régionales, car ils étaient incompatibles avec son état de santé ; qu'il ajoutait qu'un poste d'employé administratif, sans contrainte posturale, avec possibilité d'alterner station assise et debout pourrait correspondre à ses capacités restantes ; que c'est dans ces conditions que la direction régionale de LIDL de [Localité 2] a interrogé l'ensemble des autres directions régionales, par télécopie du 21 janvier 2011, sur leur possibilité de proposer un poste de reclassement pour [M] [I], remplissant les conditions posées par le médecin du travail aux termes de sa lettre du 18 janvier 2011 ; que lors d'un entretien ayant eu lieu le 25 février 2011, la société LIDL a informé [M] [I] que six postes conformes aux prescriptions du médecin du travail lui étaient proposés : assistant logistique à [Localité 6], employé comptable service frais généraux à [Localité 6], employé administratif service juridique à [Localité 6], employé administratif (MDE et entrée marchandise) à [Localité 4] (91), employé administratif rattaché au service achat à [Localité 5] (37) et employé administratif achat à [Localité 1] (59) ; que, par lettre du même jour, la société LIDL a confirmé ces propositions ; que, par lettre du 8 mars 2011, [M] [I] a informé la société LIDL qu'il était dans l'obligation de refuser les postes qui lui étaient proposés aux motifs, d'une part, qu'ils étaient trop éloignés et d'autre part, qu'ils étaient hors de ses compétences professionnelles ; qu'eu égard au premier motif de ses refus, [M] [I] n'est pas fondé à reprocher à la société LIDL de ne pas avoir effectué de recherches de reclassement sur des postes basés à l'étranger dont l'éloignement aurait été nécessairement plus important que celui des postes qui lui ont été proposés et qu'il a refusés, étant observé, au surplus qu'il ne justifie pas, par des éléments probants, que la société LIDL appartiendrait à un groupe international possédant des établissements à l'étranger, alors qu'il est établi par la société LIDL que les deux sociétés basées en Allemagne sont des sociétés Holding n'employant aucun salarié, ainsi que cela est attesté ; que, s'agissant du second motif de ses refus, [M] [I] ne justifie pas qu'après formation, il n'aurait pas été en mesure d'occuper l'un des postes qui lui a été proposé alors que plusieurs d'entre eux étaient, ainsi que cela résultait de la description qui en était faite, susceptibles d'être pourvus par des débutants, ni que la société LIDL n'envisageait pas de dispenser une formation ; qu'enfin, compte tenu du principe d'organisation des magasins, non contesté, reposant sur la polyvalence, aucun aménagement de poste était possible dans les différents magasins du groupe ; que, par suite, eu égard au motif invoqué par lui tenant à l'éloignement géographique des postes qui lui ont été proposés et alors qu'il n'existait pas au sein de la direction régionale de [Localité 3] de poste correspondant aux prescriptions médicales, à juste titre, les premiers juges ont retenu que le licenciement de [M] [I] pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement était fondé et l'ont débouté de toutes ses demandes au titre des indemnités de rupture ; que l'article L. 1235-4 du code du travail n'est pas applicable en l'espèce dès lors que le licenciement prononcé par la société Lidl reposait sur une cause réelle et sérieuse, que [M] [I] doit être débouté de sa demande à ce titre ».

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « l'inaptitude constatée par le médecin du travail le 10 janvier 2011 en ces termes : « Inapte à la reprise de travail sur ce poste. Reclassement envisageable sur un poste excluant les manutentions manuelles de charges, les contraintes posturales impliquant le rachis lombaire. En raison du danger immédiat qu'entraînerait le maintien au poste, il ne sera pas procédé à une deuxième visite. » que l'organisation du travail au sein des magasins LIDL est caractérisée par une polyvalence du personnel à tous les échelons hiérarchiques, tous les postes impliquant l'exécution de mise en rayon, de participation au déroulement de l'inventaire, d'entretien du magasin ; que les tâches administratives au sein de chaque magasin sont limitées et ne représentent que 20 % environ du temps de travail d'un chef de magasin. Le reclassement de Monsieur [M] [I] ne peut avoir lieu dans l'établissement de [Localité 2] ; que vu le courrier du 12 janvier 2011 du responsable administratif de la SNC LIDL adressé au médecin du travail demandant des précisions sur l'aptitude de Monsieur [M] [I] pour un poste de travail dans l'entreprise ; que ce courrier fait état de 3 postes de travail au sein de la SNC LIDL, « caissier ELS, employé administratif, réparateur multiservice itinérant » ; que vu le courrier du 18 janvier 2011 du médecin du travail qui précise que les postes en magasin ou les postes de réparateur multiservices envisagés ne sont pas compatibles avec l'état de santé de Monsieur [M] [I]. En revanche, il est précisé « ... qu'un poste d'employé administratif, sans contrainte posturale, avec possibilité d'alterner station assise et debout pourrait correspondre à ses capacités restantes... » ; que vu le courriel du 21 janvier

2011 adressé à l'ensemble des directions régionales et au siège social à [Localité 6] demandant de bien vouloir effectuer des recherches, vérifier si un poste de type administratif pourrait être proposé à Monsieur [M] [I], dans le cadre de son reclassement ; vu que 3 directions régionales et le siège social ont été en mesure de proposer 6 postes de travail compatibles avec l'inaptitude de Monsieur [M] [I], à savoir [Localité 1], [Localité 5] et [Localité 4] et le siège social de [Localité 6] ; vu qu'aucune possibilité de reclassement ne pouvait être faite en Allemagne. La SNC UDL est une société française n'appartenant à aucun groupe. Les deux sociétés basées en Allemagne n'ont pour seul objet que la détention de capital de la SNC LIDL et n'emploient aucun salarié ; vu que ces 6 postes de travail ont été soumis à l'avis des délégués du personnel le 18 février 2011 qui n'évoquent aucune autre solution ; que Monsieur [M] [I] a été reçu le 25 février 2011 pour un entretien afin d'envisager un éventuel reclassement à partir des 6 postes de travail proposés conformes aux recommandations du médecin du travail ; que ces 6 postes de travail ont été notifiés par écrit à Monsieur [M] [I] le 25 février 2011 ; que par courrier du 8 mars 2011, Monsieur [M] [I] refusait l'intégralité de ces 6 propositions ; de plus, le responsable administratif de la SNC LIDL précise que la société va se rapprocher de l'agence Pôle Emploi afin de mettre en place une convention particulière pour accélérer sa prise en charge et favoriser son reclassement, qu'une participation à des frais de formation serait débloquée à hauteur de 5.000 € sous réserve d'en informer la société dans les 6 mois suivant la constatation de son inaptitude physique définitive et l'impossibilité de reclassement. En conséquence, le Conseil dit que le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement est régulier et bien fondé. Déboute Monsieur [M] [I] de l'ensemble de ses demandes ».

1. ALORS QUE la charge de la preuve de l'impossibilité de reclassement d'un salarié déclaré inapte à occuper son poste de travail dans l'entreprise ou le cas échéant au sein d'entreprises du groupe auquel la société appartient dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel pèse sur l'employeur ; qu'en considérant que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse aux motifs que le salarié qui invoquait l'appartenance de la société Lidl au groupe européen de la distribution Schwarz, ne justifiait pas que cette société Lidl appartenait à un tel groupe, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et a violé ensemble l'article 1315 du code civil et l'article L. 1226-10 du code du travail.

2. ALORS, à titre subsidiaire, QUE tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; que l'exigence de motivation requière que le juge analyse même sommairement l'ensemble des éléments de preuve versés aux débats par les parties au soutien de leurs prétentions, a fortiori lorsque les documents produits sont déterminants de la solution du litige ; que la cour d'appel qui a relevé que le salarié ne justifiait pas de l'appartenance de la société Lidl à un groupe a, dans le même temps, affirmé de manière péremptoire, qu'il était établi par la société Lidl que les deux sociétés basées en Allemagne étaient des sociétés de Holding n'employant aucun salarié ; qu'en statuant ainsi, sans analyser même sommairement les documents produits par le salarié qui démontraient sans conteste que la société Lidl faisait partie d'un groupe d'entreprises permettant la permutation du personnel implanté dans toute l'Europe et pas simplement en Allemagne, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3. ET ALORS QUE le refus exprimé par un salarié déclaré inapte à son poste d'une proposition de reclassement n'implique pas à lui seul le respect par l'employeur de son obligation de reclassement ; que l'employeur, quelque que soit la position prise par le salarié, doit justifier de l'impossibilité de reclassement, le cas échéant au sein du groupe auquel il appartient parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'en énonçant que le refus exprès exprimé par le salarié déclaré inapte à occuper son poste de travail d'être reclassé dans un poste loin de son domicile rendait inutile une recherche de reclassement de l'employeur sur des postes plus éloignés, la cour d'appel a, à nouveau, violé l'article L. 1226-10 du code du travail.

4. ALORS, en toute hypothèse, QUE l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail déclarant le salarié inapte à occuper son poste de travail ne dispense pas l'employeur de rechercher des possibilités de reclassement au sein de l'entreprise, et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail ; que les juges du fond doivent caractériser l'impossibilité de l'employeur de mettre en oeuvre de telles mesures ; que pour dire que le licenciement du salarié reposait sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a énoncé que l'organisation spécifique des magasins Lidl en France qui reposait sur la polyvalence excluait toute possibilité d'aménagement de poste ; qu'en statuant par ces motifs qui ne sont pas de nature à caractériser l'impossibilité pour l'employeur de mettre en oeuvre des mesures telles que

mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise ou des sociétés du groupe européen auquel elle appartient, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1226-10 du code du travail.