

Texte de la décision

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

Sur les premier et second moyens réunis :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 25 mars 2009), que M. X... a été engagé à compter du 1er septembre 1975 par la société Jocaveil et fils en qualité de maçon à temps plein ; que le 23 août 2005, il s'est vu prescrire un arrêt de travail jusqu'à la fin du mois de décembre 2005 pour accident du travail ; qu'après deux examens de reprise par le médecin du travail les 2 et 19 janvier 2006 et une convocation à un entretien préalable à un licenciement, la société Jocaveil et fils a proposé au salarié un reclassement en qualité de manutentionnaire, agent de dépôt ; que M. X... a occupé son nouveau poste trois jours entre le 24 et le 26 février 2006, date à laquelle il a été de nouveau placé en arrêt en raison d'une rechute ; qu'après deux nouveaux examens par le médecin du travail en date des 20 mars et 12 avril 2006, il a été déclaré "inapte au poste de maçon ainsi que manutentionnaire. Apte à un temps partiel 3 heures par jour maximum, sans contrainte physique, en poste semi assis, semi debout" ; que par lettre du 20 avril 2006, la société Jocaveil et fils a proposé à M. X... un poste "d'agent de dépôt" sur la base de 3 heures par jour qu'il a refusé en raison de la modification substantielle de son contrat de travail qui passait d'un temps complet de 39 heures par semaine à un temps partiel de 15 heures par semaine ; que par lettre du 30 juin 2006, la société Jocaveil et fils a notifié au salarié son licenciement au motif qu'il avait refusé le poste proposé au titre du reclassement ; qu'estimant le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la société Jocaveil et fils fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement de M. X... a été prononcé en méconnaissance des dispositions des articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail, de dire que le refus du poste de reclassement proposé n'est pas abusif et de la condamner à lui payer diverses sommes à titre de dommages-intérêts et à titre de solde d'indemnité spéciale de licenciement, alors, selon le moyen :

1°/ que la lettre de licenciement indique comme motif : «votre refus de poste faisant suite au reclassement par la médecine du travail, en vous rappelant que nous vous avons proposé un poste d'agent de dépôt à temps partiel (15 heures par semaine) sans contrainte physique et approuvé par le docteur Y... en date du 5 mai 2006» ; qu'il était ainsi clairement énoncé que l'employeur avait recherché et trouvé un poste compatible avec l'aptitude du salarié ; que l'arrêt attaqué qui se fonde sur ce que la lettre de licenciement n'énoncerait pas que l'employeur avait recherché un poste de reclassement dénature ladite lettre et viole l'article 1134 du code civil ;

2°/ que le juge est tenu de respecter les termes du litige tels qu'ils sont déterminés par les parties ; qu'il ressort tant des énonciations de l'arrêt mentionnant ses prétentions que de ses écritures devant la cour d'appel, que le salarié n'a pas contesté que l'employeur, en proposant un reclassement sur un emploi à temps partiel le 20 avril 2006, conformément à l'avis du médecin du travail, avait satisfait à son obligation de reclassement ; qu'en retenant le contraire, la cour d'appel a méconnu les termes du litige en violation des articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

3°/ qu'en vertu de l'article L. 1226-12, alinéa 2, du code du travail, «l'employeur ne peut rompre le contrat de travail (du salarié déclaré inapte à son emploi) 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» ; que l'employeur est

donc autorisé à prononcer le licenciement d'un salarié déclaré inapte à son emploi, en cas de refus par celui-ci de la proposition de reclassement faite loyalement et conformément aux prescriptions du médecin du travail, sans être tenu de procéder à de nouvelles recherches de reclassement ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a ajouté au texte, et l'a violé ;

4°/ que la cour d'appel a constaté que suivant l'avis du médecin du travail, M. X... était «apte à un temps partiel 3 heures par jour maximum, sans contrainte physique, en poste semi assis, semi debout» ; qu'elle relève également que le salarié a refusé le poste de reclassement qui lui était proposé pour l'unique raison qu'il passait d'un temps complet à un temps partiel ; que dès lors en décidant que le refus du salarié d'accepter un poste à temps partiel ne justifiait pas son licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail, ensemble l'article L. 1226-15 du même code ;

5°/ que l'article L. 1226-12, alinéa 1er, du code du travail fait obligation à l'employeur qui est dans l'impossibilité de proposer au salarié un emploi autre que celui pour lequel il a été déclaré inapte, de faire connaître à celui-ci, par écrit, les motifs qui s'opposent au reclassement ; que cette obligation ne s'impose pas à l'employeur qui a proposé au salarié, qui l'a refusé, un reclassement conforme aux recommandations du médecin du travail ; qu'en statuant dans un sens contraire, la cour d'appel a violé le texte précité ;

6°/ que le refus de l'offre de reclassement est abusif au sens de l'article L. 1226-14 du code du travail, et par conséquent privatif des indemnités spécifiques prévues par ce texte, lorsqu'il est fondé sur une opposition au principe de travail à temps partiel prescrit par l'avis du médecin du travail, contre lequel le salarié n'a pas usé du recours administratif qui lui était ouvert ; qu'un tel refus, dès lors que l'employeur est tenu de respecter le temps partiel prescrit par le médecin du travail, ne laisse pas d'autre alternative que le licenciement qui ne peut, dès lors que le salarié en est à l'origine, ouvrir droit à l'indemnisation spéciale prévue par l'article L. 1226-14 précité ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé ce texte ;

Mais attendu, d'abord, que c'est sans dénaturation que la cour d'appel a relevé que le licenciement du salarié était exclusivement fondé sur le refus qu'il avait opposé au poste de reclassement qui lui avait été proposé ;

Attendu, ensuite, qu'après avoir exactement retenu que le refus par le salarié d'un poste proposé par l'employeur dans le cadre de son obligation de reclassement n'implique pas à lui seul le respect par celui-ci de cette obligation et qu'il lui appartient d'établir qu'il ne dispose d'aucun autre poste compatible avec l'inaptitude du salarié ainsi que de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement avant de procéder au licenciement, la cour d'appel, sans méconnaître les termes du litige, a constaté que l'employeur n'établissait pas qu'il ne disposait d'aucun autre poste disponible compatible avec l'état de santé du salarié ;

Attendu, enfin, que le poste de reclassement offert par l'employeur emportant modification du contrat de travail du salarié dès lors qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel alors qu'il avait toujours occupé un emploi à temps plein, la cour d'appel en a exactement déduit que le salarié avait droit, d'une part, à l'indemnité prévue à l'article L. 1226-15 du code du travail et, d'autre part, au versement de l'indemnité spéciale de licenciement, son refus ne pouvant être abusif ;

D'où il suit que le moyen ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Jocaveil et fils aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Jocaveil et fils à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour la société Jocaveil et Fils

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué, disant que le licenciement de Monsieur X... avait été prononcé en méconnaissance des dispositions des articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du Code du travail, D'AVOIR CONDAMNE son ancien employeur à lui payer une somme de 29 000 euros à titre de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QU' il résulte des termes de la lettre de licenciement que le licenciement est exclusivement fondé sur le refus opposé par le salarié au poste de reclassement proposé. Or le refus par un salarié d'un poste proposé par l'employeur dans le cadre de son obligation de reclassement n'implique pas, à lui seul, le respect par celui-ci de cette obligation. Il appartient à l'employeur d'établir qu'il a procédé à toutes les recherches et qu'il ne dispose d'aucun poste compatible avec l'inaptitude du salarié. En l'espèce, la preuve de l'accomplissement par la société Jocaveil et Fils de telles recherches et de ce qu'elle ne disposait d'aucun poste disponible compatible avec l'aptitude du salarié, nullement énoncée dans la lettre de licenciement, n'est pas davantage rapportée par la société intimée, laquelle se borne dans ses écritures à considérer que le refus opposé par le salarié à l'offre faite le 20 avril 2006 en conformité avec les prescriptions du médecin du travail justifiait à lui seul son licenciement ;

ALORS D'UNE PART QUE la lettre de licenciement indique comme motif :

«votre refus de poste faisant suite au reclassement par la médecine du travail, en vous rappelant que nous vous avons proposé un poste d'agent de dépôt à temps partiel (15 heures par semaine) sans contrainte physique et approuvé par le Docteur Y... en date du 5 mai 2006» ; qu'il était ainsi clairement énoncé que l'employeur avait recherché et trouvé un poste compatible avec l'aptitude du salarié ; que l'arrêt attaqué qui se fonde sur ce que la lettre de licenciement n'énoncerait pas que l'employeur avait recherché un poste de reclassement dénature ladite lettre et viole l'article 1134 du Code civil ;

ALORS D'AUTRE PART QUE le juge est tenu de respecter les termes du litige tels qu'ils sont déterminés par les parties ; qu'il ressort tant des énonciations de l'arrêt mentionnant ses prétentions (p.3) que de ses écritures devant la Cour d'appel (p. 6 et 7 : production), que le salarié n'a pas contesté que l'employeur, en proposant un reclassement sur un

emploi à temps partiel le 20 avril 2006, conformément à l'avis du médecin du travail, avait satisfait à son obligation de reclassement ; qu'en retenant le contraire, la Cour d'appel a méconnu les termes du litige en violation des articles 4 et 5 du Code de procédure civile ;

ALORS DE TROISIEME PART QU' en vertu de l'article L. 1226-12 alinéa 2 du Code du travail, «l'employeur ne peut rompre le contrat de travail (du salarié déclaré inapte à son emploi) 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» ; que l'employeur est donc autorisé à prononcer le licenciement d'un salarié déclaré inapte à son emploi, en cas de refus par celui-ci de la proposition de reclassement faite loyalement et conformément aux prescriptions du médecin du travail, sans être tenu de procéder à de nouvelles recherches de reclassement; qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a ajouté au texte, et l'a violé ;

ALORS EN OUTRE ET EN TOUTE HYPOTHESE QUE la Cour d'appel a constaté que suivant l'avis du médecin du travail, Monsieur X... était «apte à un temps partiel 3 heures par jour maximum, sans contrainte physique, en poste semi assis, semi debout» (arrêt p.2) ; qu'elle relève également que le salarié a refusé le poste de reclassement qui lui était proposé pour l'unique raison qu'il passait d'un temps complet à un temps partiel ; que dès lors en décidant que le refus du salarié d'accepter un poste à temps partiel ne justifiait pas son licenciement, la Cour d'appel a violé les articles L. 1226-10 et L.1226-12 du Code du travail, ensemble l'article L. 1226-15 du même Code ;

ET AUX MOTIFS QUE dès lors qu'il ne pouvait proposer un autre poste de reclassement, l'employeur était tenu, préalablement au licenciement, de faire connaître par écrit au salarié les motifs qui s'opposaient au reclassement ; que l'absence d'une telle notification n'est pas contesté en l'espèce ;

ALORS ENFIN QUE l'article L. 1226-12 alinéa 1er du Code du travail fait obligation à l'employeur qui est dans l'impossibilité de proposer au salarié un emploi autre que celui pour lequel il a été déclaré inapte, de faire connaître à celui-ci, par écrit, les motifs qui s'opposent au reclassement ; que cette obligation ne s'impose pas à l'employeur qui a proposé au salarié, qui l'a refusé, un reclassement conforme aux recommandations du médecin du travail ; qu'en statuant dans un sens contraire, la Cour d'appel a violé le texte précité.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR DIT que le refus par Monsieur X... du reclassement proposé n'était pas abusif et par conséquent, D'AVOIR CONDAMNE l'employeur au paiement d'une somme de 4 807,94 euros au titre du solde de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L. 1226-14 du Code du travail ;

AUX MOTIFS QUE l'offre de poste de reclassement faite par l'employeur le 20 avril 2006 emportait modification du contrat de travail de M. X..., dès lors qu'il s'agissait désormais d'un emploi à temps partiel (de 3 heures par jour ou 15 heures par semaine), rémunéré comme tel, alors que M. X... occupait depuis son embauche en 1975 un emploi à temps plein ; que le refus exprimé par le salarié d'occuper le poste ainsi proposé ne peut en aucun cas être considéré comme abusif au sens des dispositions de l'article L. 1226-14 du Code du travail ;

ALORS QUE le refus de l'offre de reclassement est abusif au sens de l'article L. 1226-14 du Code du travail, et par conséquent privatif des indemnités spécifiques prévues par ce texte, lorsqu'il est fondé sur une opposition au principe de travail à temps partiel prescrit par l'avis du médecin du travail, contre lequel le salarié n'a pas usé du recours administratif qui lui était ouvert; qu'un tel refus, dès lors que l'employeur est tenu de respecter le temps partiel prescrit

par le médecin du travail, ne laisse pas d'autre alternative que le licenciement qui ne peut, dès lors que le salarié en est à l'origine, ouvrir droit à l'indemnisation spéciale prévue par l'article L. 1226-14 précité ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé ce texte.