

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Orléans, 11 février 2010), que M. X... a été engagé le 1er juin 1971, en qualité de plombier chauffagiste, par M. Y..., aux droits duquel se trouve la société nouvelle

Y...

; qu'à la suite d'arrêts de travail pour maladie professionnelle et à l'issue de visites de reprise en date des 2 et 16 avril 2007, le salarié a été déclaré inapte à son poste, puis licencié le 25 mai 2007 pour inaptitude ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en dommages et intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que la recherche de reclassement du salarié déclaré inapte à son précédent emploi doit être effectuée par l'employeur avant le début de la procédure de licenciement et postérieurement au second examen médical de la visite de reprise ; que les propositions faites au salarié lors de l'entretien préalable à son licenciement sont tardives et ne sauraient justifier du respect par l'employeur de son obligation de reclassement ; qu'en se fondant néanmoins sur les propositions de reclassement formulées lors de l'entretien préalable au licenciement de M. X... pour considérer que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-10 et L. 1226-13 du code du travail ;

2°/ que le refus par un salarié, déclaré inapte à son emploi par le médecin du travail, d'un poste proposé dans le cadre de son obligation de reclassement n'implique pas, à lui seul, le respect par l'employeur de cette obligation ; qu'en présence d'un refus du salarié du poste proposé, l'employeur doit proposer un autre emploi au salarié compatible au précédent et conforme aux prescriptions du médecin du travail et à défaut d'un tel poste, justifier de cette impossibilité à reclasser le salarié ; qu'en déduisant du seul refus du salarié du poste proposé le respect par l'employeur de son obligation de reclassement, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé l'impossibilité dans laquelle s'était trouvé l'employeur de reclasser le salarié, a violé les articles L. 1226-10 et L. 1226-13 du code du travail ;

3°/ que l'employeur se doit d'effectuer les aménagements du poste qu'il propose au salarié afin qu'il soit compatible à son état de santé ; que M. X... faisait valoir que son refus du poste proposé par son employeur le 23 avril 2007 était motivé d'une part par son incompétence à occuper le poste proposé qui nécessitait une qualification d'électricien lui faisant défaut et, d'autre part, du fait que le poste proposé nécessitait le port de charge lourde et qu'à cet égard l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation d'aménagement de poste ; qu'en statuant comme elle l'a fait sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si la SARL Société Nouvelle Y... n'avait pas manqué à son obligation de reclassement en ne procédant pas à un aménagement du poste qu'elle lui avait proposé afin que celui-ci soit compatible avec son état de santé, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-10 et L. 1226-13 du code du travail ;

Mais attendu que l'employeur demeure, jusqu'à la décision éventuelle de licencier, tenu de respecter son obligation de reclassement du salarié déclaré inapte ;

Et attendu que la cour d'appel, par motifs propres et adoptés, a constaté que, dans la petite structure comprenant six salariés à l'exploitation, un apprenti, une secrétaire et un dirigeant, l'employeur, après s'être rapproché du médecin du travail, avait proposé à M. X..., qui avait refusé, les deux postes disponibles compatibles avec les préconisations de ce médecin et les capacités et compétences de ce salarié ; qu'elle a sans devoir procéder à une recherche, relative à ces postes proposés, que ses constatations rendaient inopérante, ni déduire l'impossibilité de reclassement du seul refus du salarié, légalement justifié sa décision ;

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande à titre d'indemnité spéciale de licenciement, alors, selon le moyen, que le refus par un salarié d'un poste proposé par l'employeur ne saurait caractériser à lui seul un abus le privant des indemnités prévues par l'article L. 1226-15 du code du travail ; que M. X... faisait valoir que son refus du poste proposé par son employeur le 23 avril 2007 était motivé d'une part par son incompétence à occuper le poste proposé qui nécessitait une qualification d'électricien lui faisant défaut et, d'autre part, du fait que le poste proposé nécessitait le port de charge lourde et qu'à cet égard l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation d'aménagement de poste ; qu'en ne répondant pas à ce moyen pour considérer que le refus du salarié était abusif, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-10 et L. 1226-15 du code du travail ;

Mais attendu que, sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, la cour d'appel, qui, par motifs adoptés, a constaté que les postes disponibles proposés et refusés étaient compatibles avec les capacités et compétences de ce salarié ayant déjà effectué des petits dépannages et étaient conformes aux préconisations du médecin du travail, a caractérisé un refus abusif ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... 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 douze octobre deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Peignot et Garreau, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté Monsieur Gérard X... de sa demande de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE

«Sur la rupture du contrat de travail

L'article L122-32-5 du code du travail devenu les articles L1226-10 à L1226-12, dans la nouvelle codification, dispose que "si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre à l'issue des périodes de suspension l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin, par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes ou aménagement du temps de travail. Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail, ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de versera l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail".

L'employeur est ainsi tenu à une obligation de reclassement de son salarié dans les conditions ci-dessus définies.

Ses recherches comme ses propositions doivent être sérieuses et loyales.

Le médecin du travail dans son courrier du 20 novembre 2009 en réponse au courrier de l'appelant précise avoir pris rendez-vous à l'entreprise le 12 avril 2007 "pour voir, avec l'employeur le poste qu'il proposait d'aménager : un poste de dépanneur" ; le médecin du travail précise alors les restrictions qui s'imposent correspondant exactement à celles indiquées pour le poste de plombier chauffagiste.

Cela démontre que la SARL SNS envisageait effectivement un reclassement dans un poste de dépanneur entre les deux visites et que ce poste était compatible avec l'état de santé du salarié sous réserve de quelques restrictions dont rien ne prouve que l'employeur ne les aurait pas respectées.

Il est tout aussi certain que le 16 avril 2007, la société a pu décider, raisonnablement, d'attendre le résultat de la deuxième visite médicale de reprise prévue le jour même à 9 heures 30 pour déterminer les tâches susceptibles d'être confiées au salarié, sans que cela caractérise un mépris ou un désintérêt total de sa part.

Rien n'obligeait Monsieur Z..., au demeurant, à être présent en personne pour accueillir Monsieur X... ce matin-là, l'analyse offusquée du Docteur A... à propos de cet incident ne se justifie pas, pas plus que les sentiments qu'elle exprime à ce sujet, désignant un peu hâtivement l'employeur comme étant de très mauvaise foi.

Au contraire, la précipitation de la société SNS à lui trouver du travail entre 7 heures 30 et 9 heures 30 lorsqu'il s'est présenté sur son lieu de travail le 16 avril 2007, alors que la première visite avait débouché sur des restrictions importantes, aurait pu aussi bien être mal interprétée comme une insistance déplacée à le voir reprendre ses fonctions

sans égard à son état de santé et à sa longue période de maladie.

De la même façon, l'employeur qui ne connaissait pas l'heure à laquelle cette seconde visite se terminerait, pouvait difficilement s'organiser pour être présent ; il ne connaissait pas davantage la décision de son salarié quant à son éventuel reclassement dans les postes envisagés avec le médecin du travail.

Le visa du Docteur A... d'une aptitude à la conduite pour approvisionner les chantiers dans la fiche rédigée à l'issue de la seconde visite prouve également que la société a étendu ses recherches de concert avec le médecin du travail qui avait profité de sa visite du 12 avril pour établir une fiche d'entreprise.

Le 23 avril 2007, donc postérieurement à la seconde visite de reprise, conformément à ses obligations en la matière, la société SNS propose à Gérard X... au titre du reclassement, un poste de petit dépannage complété par le travail de magasin et approvisionnement de matériel ne nécessitant pas de soulever des charges supérieures à 25 kg, approprié à ses capacités professionnelles et aussi comparable que possible à son précédent poste, sa rémunération et sa classification étant maintenues.

Les propositions de reclassement devant être faites postérieurement à la seconde visite de reprise, c'est à tort que l'appelant lui reproche d'avoir trop attendu, seulement six jours pleins s'étant écoulés depuis la seconde visite.

Gérard X... refuse ce poste dès le 26 avril 2007.

Pendant l'entretien préalable, le 11 mai suivant, il se voit proposer un poste d'approvisionnement des chantiers en cours outre la tenue du magasin stocks et fournitures qu'il refusait également, de même la formation proposée dans le domaine de l'installation de brûleurs gaz.

Monsieur B... qui assiste à cet entretien confirme la réalité de ces propositions.

À l'audience, l'appelant n'a pas contesté la réalité de ses propositions, indiquant qu'il ne faisait pas confiance à la société, sans justifier de bonnes raisons pour cela, d'autant que le médecin du travail en qui il avait toute confiance, selon ses propres écritures et ainsi que cela ressort de la fiche d'aptitude, avait envisagé la possibilité de le revoir dans un mois, si le poste ne convenait ce qui représentait une garantie sérieuse sans risque de compromettre ses droits.

Concernant la formation, l'appelant a précisé qu'il n'aurait pas été capable de suivre la formation dans le domaine des brûleurs gaz qui nécessitait des compétences en matière d'électricité qu'il ne se sentait pas capable d'acquérir comme pour le poste de "petit dépannage" au demeurant.

Ce dernier point n'est pas convaincant dans la mesure où l'employeur prouve qu'il lui était arrivé de faire de petits dépannages sur des brûleurs gaz de sorte qu'une formation supplémentaire était envisageable, en toute loyauté.

L'entreprise possédait enfin des moyens automatisés de port de matériel pour le poste de magasinier qui était donc compatible avec les préconisations du médecin du travail.

Ces nouvelles propositions étaient refusées par courrier du 15 mai 2007.

L'allégation selon laquelle, Monsieur Z..., chef d'entreprise lui aurait dit qu'il voulait à tout prix le reprendre pour après, lui trouver des fautes et le licencier pour faute grave, n'est étayée par aucune pièce.

La cour s'interroge, à ce propos, sur l'intérêt qu'il y aurait eu pour la SNS d'attendre la faute pour engager une procédure très aléatoire de licenciement pour faute grave, d'autant plus que Gérard X... devait partir à la retraite moins d'un an plus tard.

Compte tenu de la modeste taille de l'entreprise qui emploie 6 salariés à l'exploitation, un apprenti, une secrétaire et un dirigeant et au regard de la formation et de l'expérience de Gérard X..., plombier chauffagiste pendant plus de trente ans, il est manifeste que les possibilités de reclassement étaient limitées.

Le moyen selon lequel, il n'a pas envisagé d'aménagement de poste d'équipement supplémentaire est vain, dans la mesure où Monsieur X... a été déclaré inapte au poste de plombier chauffagiste, outre des restrictions médicales incompatibles avec les contraintes inhérentes au métier, sans possibilité d'aménagement ou de transformation de son ancien poste.

Dans ce contexte, le refus du salarié des propositions de reclassement est abusif et c'est à bon droit que le conseil de prud'hommes a décidé que la société NOUVELLE

Y...

avait tenté loyalement et sérieusement de reclasser son salarié et que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

Sur les indemnités de l'article L. 1226-14

L'indemnité compensatrice de préavis prévue par l'article L. 1226-14 du code du travail et l'indemnité spéciale de licenciement n'étant pas dues en cas de refus abusif des offres de reclassement, les demandes de ce chef ne peuvent prospérer».

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE «Suite à la déclaration d'inaptitude de Monsieur Gérard X... à son poste de travail après une maladie professionnelle, la SARL SOCIETE NOUVELLE Y... devait proposer à Monsieur Gérard X... un autre emploi approprié à ses capacités ;

Que selon les termes de l'article L. 1226-10 du Code du travail, cette proposition doit prendre en compte les conclusions écrites du Médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ;

Qu'en l'espèce et suite au rapprochement entre la Médecine du travail et l'entreprise, deux postes pouvaient être proposés à Monsieur Gérard X... ;

Que le Médecin du travail indiquait les deux postes en question sur son avis d'inaptitude du 16 avril 2007 ;

Que Monsieur Gérard X... refusait ces deux postes ainsi qu'une formation ;

Qu'en l'espèce la SARL SOCIETE NOUVELLE Y... a parfaitement satisfait à ses obligations ;

Que le refus de reclassement par Monsieur Gérard X... devra être considéré comme abusif dès lors que les postes proposés sont tous refusés alors même qu'ils sont compatibles avec les préconisations du Médecin du travail et les capacités et compétences de Monsieur Gérard X... ;

Que le caractère abusif de ce refus fait perdre à Monsieur Gérard X... le droit aux indemnités spéciales prévus par les articles L. 1226-14 du Code du travail».

ALORS QUE la recherche de reclassement du salarié déclaré inapte à son précédent emploi doit être effectuée par l'employeur avant le début de la procédure de licenciement et postérieurement au second examen médical de la visite de reprise ; que les propositions faites au salarié lors de l'entretien préalable à son licenciement sont tardives et ne sauraient justifier du respect par l'employeur de son obligation de reclassement ; qu'en se fondant néanmoins sur les propositions de reclassement formulées lors de l'entretien préalable au licenciement de Monsieur X... pour considérer que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-10 et L. 1226-13 du Code du travail ;

ALORS QUE le refus par un salarié, déclaré inapte à son emploi par le médecin du travail, d'un poste proposé dans le cadre de son obligation de reclassement n'implique pas, à lui seul, le respect par l'employeur de cette obligation ; qu'en présence d'un refus du salarié du poste proposé, l'employeur doit proposer un autre emploi au salarié compatible au précédent et conforme aux prescriptions du médecin du travail et à défaut d'un tel poste, justifier de cette impossibilité à reclasser le salarié ; qu'en déduisant du seul refus du salarié du poste proposé le respect par l'employeur de son obligation de reclassement, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé l'impossibilité dans laquelle s'était trouvé l'employeur de reclasser le salarié, a violé les articles L. 1226-10 et L. 1226-13 du Code du travail ;

ALORS QUE l'employeur se doit d'effectuer les aménagements du poste qu'il propose au salarié afin qu'il soit compatible à son état de santé ; que Monsieur X... faisait valoir que son refus du poste proposé par son employeur le 23 avril 2007 était motivé d'une part par son incompétence à occuper le poste proposé qui nécessitait une qualification d'électricien lui faisant défaut et d'autre part du fait que le poste proposé nécessitait le port de charge lourde et qu'à cet égard l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation d'aménagement de poste (conclusions, p. 12) ; qu'en statuant comme elle l'a fait sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si la SARL Société Nouvelle Y... n'avait pas manqué à son obligation de reclassement en ne procédant pas à un aménagement du poste qu'elle lui avait proposée afin que celui-ci soit compatible avec son état de santé, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-10 et L. 1226-13 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté Monsieur Gérard X... de sa demande de complément d'indemnité de licenciement fondée sur l'article L. 1226-14 du Code du travail ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE

«Sur la rupture du contrat de travail

L'article L122-32-5 du code du travail devenu les articles L1226-10 à L1226-12, dans la nouvelle codification, dispose que "si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre à l'issue des périodes de suspension l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin, par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes ou aménagement du temps de travail. Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail, ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de versera l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail".

L'employeur est ainsi tenu à une obligation de reclassement de son salarié dans les conditions ci-dessus définies.

Ses recherches comme ses propositions doivent être sérieuses et loyales.

Le médecin du travail dans son courrier du 20 novembre 2009 en réponse au courrier de l'appelant précise avoir pris rendez-vous à l'entreprise le 12 avril 2007 "pour voir, avec l'employeur le poste qu'il proposait d'aménager : un poste de dépanneur" ; le médecin du travail précise alors les restrictions qui s'imposent correspondant exactement à celles indiquées pour le poste de plombier chauffagiste.

Cela démontre que la SARL SNS envisageait effectivement un reclassement dans un poste de dépanneur entre les deux visites et que ce poste était compatible avec l'état de santé du salarié sous réserve de quelques restrictions dont rien ne prouve que l'employeur ne les aurait pas respectées.

Il est tout aussi certain que le 16 avril 2007, la société a pu décider, raisonnablement, d'attendre le résultat de la deuxième visite médicale de reprise prévue le jour même à 9 heures 30 pour déterminer les tâches susceptibles d'être confiées au salarié, sans que cela caractérise un mépris ou un désintérêt total de sa part.

Rien n'obligeait Monsieur Z..., au demeurant, à être présent en personne pour accueillir Monsieur X... ce matin-là, l'analyse offusquée du Docteur A... à propos de cet incident ne se justifie pas, pas plus que les sentiments qu'elle exprime à ce sujet, désignant un peu hâtivement l'employeur comme étant de très mauvaise foi.

Au contraire, la précipitation de la société SNS à lui trouver du travail entre 7 heures 30 et 9 heures 30 lorsqu'il s'est présenté sur son lieu de travail le 16 avril 2007, alors que la première visite avait débouché sur des restrictions importantes, aurait pu aussi bien être mal interprétée comme une insistance déplacée à le voir reprendre ses fonctions sans égard à son état de santé et à sa longue période de maladie.

De la même façon, l'employeur qui ne connaissait pas l'heure à laquelle cette seconde visite se terminerait, pouvait difficilement s'organiser pour être présent ; il ne connaissait pas davantage la décision de son salarié quant à son éventuel reclassement dans les postes envisagés avec le médecin du travail.

Le visa du Docteur A... d'une aptitude à la conduite pour approvisionner les chantiers dans la fiche rédigée à l'issue de la seconde visite prouve également que la société a étendu ses recherches de concert avec le médecin du travail qui avait profité de sa visite du 12 avril pour établir une fiche d'entreprise.

Le 23 avril 2007, donc postérieurement à la seconde visite de reprise, conformément à ses obligations en la matière, la société SNS propose à Gérard X... au titre du reclassement, un poste de petit dépannage complété par le travail de magasin et approvisionnement de matériel ne nécessitant pas de soulever des charges supérieures à 25 kg, approprié à ses capacités professionnelles et aussi comparable que possible à son précédent poste, sa rémunération et sa classification étant maintenues.

Les propositions de reclassement devant être faites postérieurement à la seconde visite de reprise, c'est à tort que l'appelant lui reproche d'avoir trop attendu, seulement six jours pleins s'étant écoulés depuis la seconde visite.

Gérard X... refuse ce poste dès le 26 avril 2007.

Pendant l'entretien préalable, le 11 mai suivant, il se voit proposer un poste d'approvisionnement des chantiers en cours outre la tenue du magasin stocks et fournitures qu'il refusait également, de même la formation proposée dans le domaine de l'installation de brûleurs gaz.

Monsieur B... qui assiste à cet entretien confirme la réalité de ces propositions.

À l'audience, l'appelant n'a pas contesté la réalité de ses propositions, indiquant qu'il ne faisait pas confiance à la société, sans justifier de bonnes raisons pour cela, d'autant que le médecin du travail en qui il avait toute confiance, selon ses propres écritures et ainsi que cela ressort de la fiche d'aptitude, avait envisagé la possibilité de le revoir dans un mois, si le poste ne convenait ce qui représentait une garantie sérieuse sans risque de compromettre ses droits.

Concernant la formation, l'appelant a précisé qu'il n'aurait pas été capable de suivre la formation dans le domaine des brûleurs gaz qui nécessitait des compétences en matière d'électricité qu'il ne se sentait pas capable d'acquérir comme pour le poste de "petit dépannage" au demeurant.

Ce dernier point n'est pas convaincant dans la mesure où l'employeur prouve qu'il lui était arrivé de faire de petits dépannages sur des brûleurs gaz de sorte qu'une formation supplémentaire était envisageable, en toute loyauté. L'entreprise possédait enfin des moyens automatisés de port de matériel pour le poste de magasinier qui était donc compatible avec les préconisations du médecin du travail.

Ces nouvelles propositions étaient refusées par courrier du 15 mai 2007.

L'allégation selon laquelle, Monsieur Z..., chef d'entreprise lui aurait dit qu'il voulait à tout prix le reprendre pour après, lui trouver des fautes et le licencier pour faute grave, n'est étayée par aucune pièce.

La cour s'interroge, à ce propos, sur l'intérêt qu'il y aurait eu pour la SNS d'attendre la faute pour engager une procédure très aléatoire de licenciement pour faute grave, d'autant plus que Gérard X... devait partir à la retraite moins d'un an plus tard.

Compte tenu de la modeste taille de l'entreprise qui emploie 6 salariés à l'exploitation, un apprenti, une secrétaire et un dirigeant et au regard de la formation et de l'expérience de Gérard X..., plombier chauffagiste pendant plus de trente ans, il est manifeste que les possibilités de reclassement étaient limitées.

Le moyen selon lequel, il n'a pas envisagé d'aménagement de poste d'équipement supplémentaire est vain, dans la mesure où Monsieur X... a été déclaré inapte au poste de plombier chauffagiste, outre des restrictions médicales incompatibles avec les contraintes inhérentes au métier, sans possibilité d'aménagement ou de transformation de son ancien poste.

Dans ce contexte, le refus du salarié des propositions de reclassement est abusif et c'est à bon droit que le conseil de prud'hommes a décidé que la société NOUVELLE

Y...

avait tenté loyalement et sérieusement de reclasser son salarié et que le licenciement était fondé sur une cause réelle et

sérieuse ;

Sur les indemnités de l'article L. 1226-14

L'indemnité compensatrice de préavis prévue par l'article L. 1226-14 du code du travail et l'indemnité spéciale de licenciement n'étant pas dues en cas de refus abusif des offres de reclassement, les demandes de ce chef ne peuvent prospérer».

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE

«Suite à la déclaration d'inaptitude de Monsieur Gérard X... à son poste de travail après une maladie professionnelle, la SARL SOCIETE NOUVELLE Y... devait proposer à Monsieur Gérard X... un autre emploi approprié à ses capacités ;

Que selon les termes de l'article L. 1226-10 du Code du travail, cette proposition doit prendre en compte les conclusions écrites du Médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ;

Qu'en l'espèce et suite au rapprochement entre la Médecine du travail et l'entreprise, deux postes pouvaient être proposés à Monsieur Gérard X... ;

Que le Médecin du travail indiquait les deux postes en question sur son avis d'inaptitude du 16 avril 2007 ;

Que Monsieur Gérard X... refusait ces deux postes ainsi qu'une formation ;

Qu'en l'espèce la SARL SOCIETE NOUVELLE Y... a parfaitement satisfait à ses obligations ;

Que le refus de reclassement par Monsieur Gérard X... devra être considéré comme abusif dès lors que les postes proposés sont tous refusés alors même qu'ils sont compatibles avec les préconisations du Médecin du travail et les capacités et compétences de Monsieur Gérard X... ;

Que le caractère abusif de ce refus fait perdre à Monsieur Gérard X... le droit aux indemnités spéciales prévus par les articles L. 1226-14 du Code du travail».

ALORS QUE le refus par un salarié d'un poste proposé par l'employeur ne saurait caractériser à lui seul un abus le privant des indemnités prévues par l'article L. 1226-15 du Code du travail ; que Monsieur X... faisait valoir que son refus du poste proposé par son employeur le 23 avril 2007 était motivé d'une part par son incompetence à occuper le poste proposé qui nécessitait une qualification d'électricien lui faisant défaut et d'autre part du fait que le poste proposé nécessitait le port de charge lourde et qu'à cet égard l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation d'aménagement de poste (conclusions, p. 12) ; qu'en ne répondant pas à ce moyen pour considérer que le refus du salarié était abusif, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-10 et L. 1226-15 du Code du travail.