

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 8 septembre 2021

Rejet

Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 908 F-D

Pourvoi n° Z 20-10.107

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 8 SEPTEMBRE 2021

M. [C] [O], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° Z 20-10.107 contre l'arrêt rendu le 12 septembre 2019 par la cour d'appel de Versailles (11e chambre), dans le litige l'opposant à la société Sedifrais Montsoul Logistic, société en nom collectif, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La société Sedifrais Montsoul Logistic a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

Le demandeur au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Van Ruymbeke, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. [O], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Sedifrais Montsoult Logistic, après débats en l'audience publique du 1er juin 2021 où étaient présentes Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Van Ruymbeke, conseiller rapporteur, Mme Valéry, conseiller référendaire ayant voix délibérative, Mme Roques, avocat général référendaire, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article L. 431-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 12 septembre 2019), M. [O] a été engagé le 13 octobre 2005 par la société Montsoult Services (Sedifrais Montsoult Logistic) en qualité de manutentionnaire préparateur de commande.
2. Victime d'un accident du travail le 3 janvier 2013, il a été déclaré définitivement inapte par le médecin du travail le 10 janvier 2014.
3. Le 13 mars 2014, il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi principal, ci-après annexé

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le moyen du pourvoi incident

Enoncé du moyen

5. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié la somme de 1 088,75 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté de janvier 2013 à février 2014 et 108,87 euros à titre de congés payés afférents, alors « que comme le soutenait l'employeur en cause d'appel, la prime d'ancienneté résultait d'un accord d'entreprise du 2 mars 2009 qui précisait que "le montant de la prime est déterminé en adéquation avec durée du travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires" ; qu'il s'en évinçait que la prime d'ancienneté était fonction de la durée du travail effectif et n'était dès lors pas due en cas d'absence pour quelque cause que ce soit ; qu'en refusant au contraire de tenir compte des absences de M. [O] en affirmant que la prime d'ancienneté étant liée à la durée de présence dans l'entreprise et que M. [O], qui s'est vu priver de bénéfice à compter de son arrêt de travail, était bien fondé à solliciter la somme de 1 088,75 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté de janvier 2013 à février 2014, outre de 108,87 euros au titre des congés payés afférents, la cour d'appel a violé l'accord d'entreprise précité du 2 mars 2009. »

Réponse de la Cour

6. Si l'accord d'entreprise du 2 mars 2009 prévoit que le montant de la prime d'ancienneté est déterminée en adéquation avec la durée du travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires, il ne résulte pas de ces dispositions que la prime d'ancienneté puisse être réduite voire supprimée en cas d'absence du salarié.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

En application de 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 huit septembre deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. [O], demandeur au pourvoi principal

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de M. [O] était régulier et fondé sur un motif réel et sérieux et de L'AVOIR, en conséquence, débouté de ses demandes en paiement d'indemnités de rupture et d'indemnité pour licenciement abusif ;

AUX MOTIFS PROPRES QU'aux termes 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 de travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités ; que 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 ; que 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 les possibilités de reclassement doivent être recherchées au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'aux termes de l'article L. 1226-14 du code du travail, la rupture du contrat de travail dans les cas prévus par l'article L. 1226-12 alinéa 2 du même code, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 ; que selon l'article L. 1226-15 alinéas 2, 3 et 4 du code du travail, lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte prévues aux articles L. 1226-10 à L. 1226-12 du même code, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis ; qu'en cas de refus de la réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire, qui se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement prévues à l'article L. 1226-14 du même code ; que lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 1226-12 du code du travail relatives au respect par l'employeur de la procédure applicable au licenciement pour motif personnel, il est fait application des dispositions prévues en cas d'inobservation de la procédure de licenciement par l'article L. 1235-2 du même code ; qu'en l'espèce, M. [O] a été victime d'un accident du travail le 3 janvier 2013, son inaptitude définitive était prononcée par le médecin du travail le 10 janvier 2014 en ces termes : « Inaptitude définitive au poste. Apte à un poste sans port de charges et sans gestes répétitifs de flexion du tronc. » ; que M. [O] conteste la régularité de la consultation des délégués du personnel et plus largement les recherches de reclassement par l'employeur et finalement l'impossibilité de son reclassement ; qu'au-delà des échanges qu'elle a initié avec le médecin du travail dans le cadre des recherches de reclassement de M. [O], et des précisions qu'elle a sollicitées à cet égard de la médecine du travail, la société SML justifie des recherches sérieuses qu'elle a entreprises en son sein et dans le groupe auquel elle appartient sans que les 3 postes compatibles avec l'état médical du salarié identifiés par le médecin du travail ne soient cependant pas disponibles ; qu'elle produit notamment

un document extrait de son registre du personnel justifiant de l'absence de poste disponible et conforme aux restrictions médicales de M. [O] sur l'année 2014 ; que l'appelant ne saurait à cet égard exiger la production de l'intégralité du registre du personnel ainsi que de tous les registres uniques du personnel de toutes les sociétés du groupe, alors que la recherche de reclassement doit s'apprécier antérieurement à la date du licenciement, une fois que celui-ci est envisagé et que M. [O] était employé par la société SML ; que s'agissant de postes prétendument disponibles, l'appelant produit deux attestations de MM. [J] et [T] selon lesquelles M. [K] et Mme [N] n'ont pas été remplacés à leur poste de contrôleur d'allée (inventoriste) ; que toutefois, outre que ces attestations ne comportent pas toutes les mentions prescrites par le code de procédure civile, sont rédigées en des termes identiques et ne comportent pas de précisions, notamment chronologiques, ce poste ne fait pas partie des 3 postes identifiés par le médecin du travail sur interrogation de l'employeur comme compatibles avec l'état de santé de M. [O], soit les postes d'agent administratif, gestionnaire de flux et cariste, et l'intimée souligne que le poste d'inventoriste consistant à contrôler les stocks imposant de fait des flexions du tronc et le port de charges ; que de même, si la société SML a cherché à recruter en février 2014 un assistant en ressources humaines, l'intimée fait justement observer que ce poste ne correspondait pas aux compétences professionnelles propres de M. [O], même en lui faisant bénéficier d'une formation complémentaire, étant observé que la fiche de poste émise mentionnait que l'assistant RH effectue les diverses tâches ayant un lien avec le personnel de la société et visait au titre des compétences requises : « Titulaire d'une maîtrise en droit, mise en application du droit du travail, connaissance des réglementations liées à la convention collective » ; qu'il ressort par ailleurs des pièces versées aux débats qu'un poste d'agent administratif n'a été proposé à M. [W], qui avait été déclaré inapte à son poste de préparateur de commande en août 2014, qu'en octobre 2014, alors que M. [O] a été déclaré inapte le 10 janvier 2014 et licencié le 13 mars 2014 ; que M. [O] avait été déclaré inapte à son poste et il n'est pas établi qu'il aurait pu occuper des postes disponibles par le biais d'aménagement ; qu'il résulte de ces éléments que la société SML justifie de l'absence de possibilité de reclassement en son sein ; que comme le rappelle et en justifie l'intimée, M. [O], interrogé par écrit le 14 janvier 2014 dans le cadre des recherches de reclassement, avait complété la fiche de reclassement en indiquant, au titre de ses souhaits, ne pas être mobile géographiquement ; que l'employeur produit le courriel adressé à l'ensemble des entités du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, courriel qui rappelait notamment le poste occupé, le contenu des avis du médecin du travail, et auquel était joint le curriculum vitae de M. [O], un descriptif précis de son poste et une fiche de reclassement, ainsi que les réponses, négatives, qui lui ont été retournées, et ce sans que les affirmations de M. [O] tendant à remettre en cause le périmètre de ce groupe ne soient corroborées par des justificatifs suffisants ; qu'en conséquence, il sera retenu que la société SML a procédé à des recherches sérieuses et loyales de reclassement et a respecté son obligation de reclassement, de sorte que le jugement sera confirmé en ce qu'il a dit que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse ; que M. [O] sera débouté de sa demande d'indemnité sur le fondement de l'article L. 1226-15 du code du travail et pour licenciement nul ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QU' aux termes de l'article L. 1235-1 du code du travail, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur à l'appui de sa décision de licenciement, au vu des éléments fournis par les parties ; qu'en l'espèce, aux termes de la lettre de licenciement du 13 mars 2014, M. [C] [O] a été licencié en raison de son inaptitude physique et de l'impossibilité de le reclasser ; qu'il résulte des dispositions des articles L. 1226-10 et suivants du code du travail, que l'employeur qui envisage de licencier un salarié en raison de son inaptitude consécutive à un accident du travail, doit préalablement lui proposer un autre emploi dans l'entreprise, adapté à ses capacités telles que reconnues par le médecin du travail ; que l'employeur ne peut ainsi licencier le salarié que s'il justifie de l'impossibilité de le reclasser ou si le salarié refuse le poste qui lui est proposé ; que l'obligation instituée par ledit article L. 1226-10 est une obligation de moyen ; que son périmètre d'application est l'entreprise employeur ainsi que toutes les unités du groupe auquel l'entreprise employeur appartient, le cas échéant ; qu'il résulte des éléments versés aux débats que la société Sedifrais Montsoult Logistic a consulté 22 sociétés ou entités du groupe auquel elle appartient en vue du reclassement de M. [C] [O] mais qu'elle a obtenu une réponse négative de toutes ces sociétés ; que ni dans ses écritures, ni à l'audience, le salarié demandeur ne conteste la réalité et le périmètre de cette consultation ; qu'il ne fait valoir aucune entité qui n'aurait pas été consultée ; que M. [O] fait valoir qu'il existait des postes disponibles au sein de la société Sedifrais Montsoult Logistic elle-même, qui ne lui ont pas été proposés ; que les éléments versés aux débats, en particulier la consultation du médecin du travail par l'employeur, prouvent qu'il n'existait aucun poste disponible correspondant aux capacités de M. [O] et que les postes identifiés par le salarié demandeur n'étaient pas disponibles ; qu'au surplus, la société défenderesse fait la preuve qu'elle n'a réalisé aucun recrutement au cours de l'année 2014 et que les départs correspondent à des postes incompatibles avec les restrictions médicales et les

compétences de M. [O] ; qu'il en résulte que la société Sedifrais Montsoul Logistic a respecté l'obligation de reclassement instituée par l'article L. 1226-10 du code du travail ; qu'il convient en conséquence de dire que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse et de rejeter la demande d'indemnité ;

1°) ALORS QUE pour être suffisamment sérieuse et loyale, la recherche de postes disponibles doit porter sur toutes les sociétés du groupe auquel appartient l'employeur, défini comme l'espace de permutation du personnel, et non se limiter à certaines d'entre elles ; qu'en se bornant, pour dire que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement et juger, en conséquence, le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, à énoncer que la société SML justifiait des recherches sérieuses qu'elle avait entreprises dans le groupe auquel elle appartenait et produisait, à cet égard, le courriel adressé à l'ensemble des entités du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé le fait que l'employeur avait effectivement interrogé l'ensemble des sociétés et établissements du groupe de reclassement auquel il appartient, n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle et a ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-10 du code du travail ;

2°) ALORS QUE M. [O] soutenait, dans ses écritures d'appel (p. 4 et 16 et 17), que le groupe Casino, auquel appartenait l'employeur, avait pour actionnaire majoritaire la société Rallye, présente dans le secteur du commerce alimentaire et du e-commerce non alimentaire ainsi que dans le secteur de l'équipement sportif à travers ses participations dans les sociétés Casino et Groupe Go Sport, lequel groupe Go Sport était, quant à lui, à minima, composé de 5 entités juridiques distinctes, à savoir la SA Groupe Go Sport, la SAS Sport France, la SAS Courir France, une société polonaise et le groupe Go Sport Suisse, mais que la société Rallye, dont l'effectif était compris entre 20 et 49 salariés, n'avait pas été interrogée sur les possibilités de reclassement de l'exposant, et que l'employeur ne démontrait pas davantage avoir interrogé l'ensemble des sociétés du groupe Rallye et du groupe Galeries Lafayette, dont le groupe Casino était devenu l'actionnaire unique à 100 % en octobre 2013 ; qu'en se bornant sur ce point à énoncer, pour dire que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement et juger, en conséquence, le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, que la société SML justifiait des recherches sérieuses qu'elle avait entreprises dans le groupe auquel elle appartenait et produisait, à cet égard, le courriel adressé à l'ensemble des entités du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, la cour d'appel n'a pas répondu au moyen pourtant opérant précité et a ainsi méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE si l'employeur peut tenir compte de la position prise par le salarié déclaré inapte lorsqu'il a déjà refusé certains postes de reclassement et limiter sa recherche de nouvelles possibilités de reclassement en fonction des souhaits ou restrictions exprimés par le salarié, l'expression de cette volonté du salarié ne peut toutefois être prise en compte qu'après que des propositions de reclassement concrètes, précises et personnalisées ont été effectivement exprimées, et uniquement pour circonscrire les nouvelles recherches de postes de reclassement ; que la cour d'appel en se fondant, pour dire que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement et juger, en conséquence, le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, sur la circonstance inopérante que le salarié, interrogé par écrit le 14 janvier 2014 dans le cadre des recherches de reclassement, avait complété la fiche de reclassement en indiquant, au titre de ses souhaits, ne pas être mobile géographiquement, circonstance qui, aucune proposition de reclassement n'ayant préalablement été faite au salarié, n'était pas de nature à exonérer l'employeur de son obligation de rechercher des postes de reclassement au sein de l'ensemble des sociétés du groupe de reclassement, a violé l'article L. 1226-10 du code du travail ;

4°) ALORS QUE la lettre de recherche de postes de reclassement, adressée par l'employeur aux différentes entités du groupe de reclassement, doit être suffisamment personnalisée afin de permettre aux destinataires d'apprécier si les emplois dont ils disposent sont adaptés aux compétences du salarié ou encore s'ils sont susceptibles de faire l'objet de transformations ou aménagements ; que la cour d'appel qui, bien qu'elle ait constaté que l'employeur produisait le courriel, adressé à l'ensemble des entités du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, qui rappelait notamment le poste occupé, le contenu des avis du médecin du travail, et auquel était joint le curriculum vitae de M. [O], un descriptif précis de son poste et une fiche de reclassement, a néanmoins, pour dire que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement et juger, en conséquence, le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, énoncé que l'employeur produisait les réponses négatives qui lui avaient été retournées, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il

résultait au contraire que l'employeur, qui s'était borné à adresser une lettre circulaire rédigée en termes identiques ne comportant pas les indications permettant d'envisager d'éventuels transformations ou aménagements de postes, n'avait pas respecté de manière loyale son obligation de reclassement, violant ainsi l'article L. 1226-10 du code du travail ;

5°) ALORS QUE M. [O] soutenait, dans ses écritures d'appel (p. 23), que sur les 70 interlocuteurs interrogés par Mme [Y] dans son courriel circulaire du 14 janvier 2014, 53 n'avaient pas répondu ou, s'ils avaient répondu, leurs courriels n'étaient pas versés aux débats, de sorte que pour près de deux tiers des personnes interrogées, la société SML ne justifiait d'aucune impossibilité qu'il y aurait eu de le reclasser ; qu'en se bornant sur ce point à énoncer, pour dire que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement et juger, en conséquence, le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, que la société SML produisait les réponses négatives qui lui avaient été retournées en réponse à son courriel de recherche de poste de reclassement, la cour d'appel n'a pas répondu au moyen précité qui était de nature à établir que l'employeur ne justifiait pas de l'impossibilité de reclasser l'exposant au sein du groupe et a ainsi méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

6°) ALORS QUE M. [O] soulignait, dans ses écritures d'appel (p. 25), qu'il n'avait jamais été informé des postes ouverts au recrutement sur la bourse de l'emploi du groupe Casino ; qu'en se bornant sur ce point à énoncer, pour dire que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement et juger, en conséquence, le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, que la société SML produisait les réponses négatives qui lui avaient été retournées en réponse à son courriel de recherche de poste de reclassement, la cour d'appel n'a pas répondu au moyen précité qui était de nature à établir que l'employeur ne justifiait pas de l'impossibilité de reclasser l'exposant au sein du groupe et a ainsi méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

7°) ALORS QUE M. [O] exposait encore, dans ses conclusions d'appel (p. 27 et 28), qu'aucun des trois postes jugés par le médecin du travail conformes à ses préconisations médicales ne lui avait été car la société s'était arrogée le droit de se faire juge des études de poste existants en son sein, sans même communiquer aux débats la moindre fiche de poste, au moyen d'un tableau établi par elle même, dépourvu de valeur juridique ; qu'en se bornant sur ce point à énoncer, pour dire que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement et juger, en conséquence, le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, que la société SML produisait les réponses négatives qui lui avaient été retournées en réponse à son courriel de recherche de poste de reclassement, la cour d'appel n'a pas répondu au moyen précité qui était de nature à établir que l'employeur ne justifiait pas de l'impossibilité de reclasser l'exposant au sein du groupe et a ainsi méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

8°) ALORS QU' il n'y a pas de manquement à l'obligation de reclassement si l'employeur justifie de l'absence de postes disponibles, à l'époque du licenciement, dans le groupe auquel il appartient ; que la cour d'appel, en énonçant, pour dire que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement et juger, en conséquence, le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, que la société SML produisait un document extrait de son registre du personnel justifiant de l'absence de poste disponible conforme aux restrictions médicales de M. [O] sur l'année 2014 et que ce dernier ne saurait à cet égard exiger la production de l'intégralité du registre du personnel ainsi que de tous les registres uniques du personnel de toutes les sociétés du groupe, alors que la recherche de reclassement doit s'apprécier antérieurement à la date du licenciement, une fois que celui-ci est envisagé et que M. [O] était employé par la société SML, lorsqu'en l'absence de production par l'employeur des registres des entrées et sorties du personnel de la société ayant procédé au licenciement et de l'ensemble des sociétés du groupe, ce dernier était défaillant dans la charge de la preuve de l'absence en son sein et dans le groupe de reclassement, à l'époque du licenciement, de poste compatible avec les compétences et les aptitudes du salarié, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-10 du code du travail ;

9°) ALORS QUE les règles édictées par l'article 202 du code de procédure civile, relatives à la forme des attestations en justice, n'étant pas prescrites à peine de nullité, la cour d'appel ne pouvait décider d'écarter les attestations versées aux débats par l'exposant et leur refuser toute valeur probante, au motif que ces pièces ne respectaient pas les dispositions de l'article 202 du code de procédure civile, sans violer ce texte ;

10°) ALORS QUE la cour d'appel en se fondant, pour dire que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement et juger, en conséquence, le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, sur la circonstance inopérante que le poste de contrôleur d'allée (inventoriste) sur lequel M. [K] et Mme [N] n'avaient pas été remplacés ne faisait pas partie

des trois postes identifiés par le médecin du travail sur interrogation de l'employeur comme compatibles avec l'état de santé de M. [O], circonstance qui n'était pourtant pas de nature à établir que le salarié ne pouvait être reclassé sur ledit poste, a violé l'article L. 1226-10 du code du travail ;

11°) ALORS QUE les juges doivent préciser l'origine et la nature des renseignements qui ont servi à motiver leur décision ; qu'en se bornant, pour dire que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement et juger, en conséquence, le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, à affirmer péremptoirement que le poste d'inventoriste consistant à contrôler les stocks imposait de fait des flexions du tronc et le port de charges, sans à aucun moment préciser sur quels éléments de preuve elle fondait cette affirmation qui était sérieusement contestée par l'exposant, ni en faire la moindre analyse, fût-elle succincte, la cour d'appel, qui n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle, n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

Moyen produit par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société Sedifrais Montsoul Logistic, demanderesse au pourvoi incident

Il est fait grief à la décision attaquée d'AVOIR condamné la société Sédifrais Montsoul Logistic à payer à M. [C] [O] la somme de 1 088,75 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté de janvier 2013 à février 2014 et 108,87 euros à titre de congés payés afférents,

AUX MOTIFS QUE la prime d'ancienneté étant liée à la durée de présence dans l'entreprise, M. [O], qui s'est vu priver de bénéfice à compter de son arrêt de travail, est bien fondé à solliciter la somme de 1088,75 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté de janvier 2013 à février 2014, outre de 108,87 euros au titre des congés payés afférents,

ALORS QUE comme le soutenait l'employeur en cause d'appel, la prime d'ancienneté résultait d'un accord d'entreprise du 2 mars 2009 qui précisait que « le montant de la prime est déterminé en adéquation avec durée du travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires » ; qu'il s'en évinçait que la prime d'ancienneté était fonction de la durée du travail effectif et n'était dès lors pas due en cas d'absence pour quelque cause que ce soit ; qu'en refusant au contraire de tenir compte des absences de M. [O] en affirmant que la prime d'ancienneté étant liée à la durée de présence dans l'entreprise et que M. [O], qui s'est vu priver de bénéfice à compter de son arrêt de travail, était bien fondé à solliciter la somme de 1 088,75 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté de janvier 2013 à février 2014, outre de 108,87 euros au titre des congés payés afférents, la cour d'appel a violé l'accord d'entreprise précité du 2 mars 2009.