

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 4 juin 2009**

**N° de pourvoi: 07-45231**

Non publié au bulletin

**Rejet**

**M. Trédez (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président**

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Roger et Sevaux, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 28 septembre 2007), que Mme X... a été engagée en qualité d'agent de fabrication à compter du 7 février 1989 par la société Lestra ; qu'elle a été en arrêt de travail pour maladie professionnelle, a été déclarée inapte à son poste de travail à l'issue de la seconde visite de reprise ; qu'elle a été licenciée pour inaptitude le 25 octobre 2005 ; qu'estimant que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné à verser à la salariée diverses sommes, alors, selon le moyen :

1°/ que l'absence de poste disponible conforme aux restrictions posées par le médecin du travail établit l'impossibilité du reclassement du salarié inapte ; qu'en l'espèce, la société soulignait qu'il résultait du registre d'entrées et sorties du personnel, versé aux débats, qu'à l'époque du licenciement, seuls avaient été pourvus des postes d'agent de fabrication, pour lesquels la salariée avait été déclarée inapte, et indiquait notamment qu'aucun poste de type commercial ou administratif n'était disponible ; qu'en retenant que la soumission au médecin du travail d'une proposition de poste aménagé que ce dernier a

jugé inapproprié au mal dont souffrait la salariée ne saurait suffire à établir que la société a effectivement cherché un reclassement sur l'ensemble de l'entreprise, dès lors d'une part qu'elle dispose d'un autre établissement que celui où exerçait la salariée, et d'autre part qu'elle ne rapporte pas la preuve qu'elle était dans l'impossibilité de procéder à un reclassement dans un poste administratif ou de maintenance, sans viser ni examiner le registre du personnel et sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, s'il n'établissait pas l'absence dans l'entreprise de tout poste disponible autre que celui auquel la salariée avait été déclarée inapte, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.122-32-5 et L. 122-32-7 du code du travail ;

2°/ que parmi les emplois disponibles, l'employeur ne doit proposer que ceux correspondant aux compétences professionnelles du salarié déclaré inapte, le cas échéant après une formation d'adaptation ; qu'en revanche il n'est pas tenu de lui proposer les postes supposant une formation initiale ou de longue durée ; qu'en l'espèce, l'employeur rappelait précisément qu'il n'était pas tenu de proposer les postes invoqués par la salariée dès lors qu'ils nécessitaient la mise en oeuvre d'une formation initiale ou de longue durée ; qu'en affirmant que la société ne rapportait pas la preuve qu'elle était dans l'impossibilité de procéder à un reclassement dans un poste administratif ou de maintenance, sans vérifier que la salariée pouvait occuper de tels postes sans recevoir une formation initiale ou de longue durée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-32-5 et L. 122-32-7 du code du travail ;

Mais attendu que l'avis du médecin du travail déclarant inapte un salarié à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher des possibilités de reclassement par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement du temps de travail ; que la cour d'appel, analysant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a constaté que l'employeur n'avait proposé qu'un aménagement de poste incompatible avec l'affection dont souffrait la salariée et qu'il ne justifiait d'aucune autre recherche de reclassement au sein de l'entreprise ou au sein du groupe, dans un poste administratif ou de maintenance ; qu'en l'état de ces constatations, elle a pu décider que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Lestra aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Lestra à payer à Mme X... la somme de 150 euros ;

Vu l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne la société Lestra à payer à la SCP Roger et Sevaux la somme de 2 350 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre juin deux mille neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la société Lestra,

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit le licenciement de Madame X... sans cause réelle et sérieuse, et condamné la société LESRA à lui payer les sommes de 25.000 à titre de dommages et intérêts en application de l'article L. 122-32-7 du Code du travail et 1.200 au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

AUX MOTIFS QU'aux termes de l'article L. 122-24-4 du Code du travail, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou à un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il a formulées sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise 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 de travail ; qu'il appartient donc à l'employeur dont le salarié conteste le bien fondé de son licenciement de démontrer qu'il a bien rempli son obligation de recherche de reclassement ; qu'en l'espèce suivant avis médical du 13 septembre 2005, confirmant un précédent avis du 28 août 2005, Mme Renée X... a été déclarée « inapte au poste d'agent de fabrication des oreillers antérieurement occupé » ; que le médecin du travail précise qu'elle ne pourrait être affectée qu'à un poste aménagé ne comportant pas de gestes répétés et de contraintes articulaires ; que par un troisième avis du 6 octobre 2005, Madame Renée X... a été déclarée par la médecine du travail inapte au poste d'agent de fabrication des oreillers précédemment occupé, le médecin précisant que l'aménagement proposé ne permettait pas de « pallier le handicap lié à la maladie professionnelle, un reclassement s'avère impossible » ; que le licenciement de Madame Renée X... est ainsi motivé : « ... nous sommes au regret de devoir vous notifier, par la présente, votre licenciement. Cette mesure est motivée par votre inaptitude à votre poste de travail et à l'impossibilité de vous reclasser. En effet, par avis du 6 courant, vous avez été déclarée "inapte au poste d'agent de fabrication des oreillers antérieurement occupé" par le Docteur Y..., médecin du travail. Nous avons, préalablement à cet avis, recherché en étroite collaboration avec le Dr Y..., un emploi approprié à vos capacités, compte tenu de ses conclusions et de ses indications sur votre aptitude à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible avec l'emploi précédemment occupé par vous avec éventuellement mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transformations de poste de travail. Le Dr Y... a étudié votre poste et les conditions de travail dans l'entreprise. Nous lui avons ainsi proposé une affectation à un poste aménagé d'agent de sortie de ligne oreillers. Le Dr Y... nous a indiqué dans son dernier avis du 6 octobre que "l'aménagement proposé ne permet pas de pallier le handicap lié à la maladie

professionnelle” et a conclu qu’ ”un reclassement dans l’entreprise s’avère impossible”. Nos recherches s’avèrent effectivement infructueuses. L’impossibilité du reclassement a également été constatée le 10 octobre 2005 par nos délégués du personnel. Vous bénéficiez d’un droit individuel à la formation (DIF) à hauteur de 20 heures ... » ; que l’avis de la médecine du travail concernant l’impossibilité de procéder au reclassement de la salariée au sein de l’entreprise n’exonère pas l’employeur de son obligation de reclassement ; qu’en l’espèce, s’il apparaît qu’il a été envisagé un poste aménagé que le médecin du travail a jugé inapproprié au mal dont souffre la salariée, ce seul élément ne saurait suffire à établir que l’employeur a effectivement cherché un reclassement sur l’ensemble de l’entreprise, alors même que la société LESTRA dispose d’un autre établissement que celui où exerçait la salariée d’une part, et que d’autre part la société LESTRA ne rapporte pas la preuve qu’elle était dans l’impossibilité de procéder à un reclassement dans un poste administratif ou de maintenance ; que le manquement de la société LESTRA à son obligation rend le licenciement dont s’agit sans cause réelle et sérieuse ;

1. ALORS QUE l’absence de poste disponible conforme aux restrictions posées par le médecin du travail établit l’impossibilité du reclassement du salarié inapte ; qu’en l’espèce, la société soulignait qu’il résultait du registre d’entrées et sorties du personnel, versé aux débats, qu’à l’époque du licenciement, seuls avaient été pourvus des postes d’agent de fabrication, pour lesquels la salariée avait été déclarée inapte, et indiquait notamment qu’aucun poste de type commercial ou administratif n’était disponible (conclusions d’appel, p. 5, dernier § et p. 6) ; qu’en retenant que la soumission au médecin du travail d’une proposition de poste aménagé que ce dernier a jugé inapproprié au mal dont souffrait la salariée ne saurait suffire à établir que la société a effectivement cherché un reclassement sur l’ensemble de l’entreprise, dès lors d’une part qu’elle dispose d’un autre établissement que celui où exerçait la salariée, et d’autre part qu’elle ne rapporte pas la preuve qu’elle était dans l’impossibilité de procéder à un reclassement dans un poste administratif ou de maintenance, sans viser ni examiner le registre du personnel et sans rechercher, ainsi qu’elle y était invitée, s’il n’établissait pas l’absence dans l’entreprise de tout poste disponible autre que celui auquel la salariée avait été déclarée inapte, la cour d’appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-32-5 et L. 122-32-7 du Code du travail ;

2. ALORS en outre QUE parmi les emplois disponibles, l’employeur ne doit proposer que ceux correspondant aux compétences professionnelles du salarié déclaré inapte, le cas échéant après une formation d’adaptation ; qu’en revanche il n’est pas tenu de lui proposer les postes supposant une formation initiale ou de longue durée ; qu’en l’espèce, l’employeur rappelait précisément qu’il n’était pas tenu de proposer les postes invoqués par la salariée dès lors qu’ils nécessitaient la mise en oeuvre d’une formation initiale ou de longue durée (conclusions d’appel, p. 6) ; qu’en affirmant que la société ne rapportait pas la preuve qu’elle était dans l’impossibilité de procéder à un reclassement dans un poste administratif ou de maintenance, sans vérifier que la salariée pouvait occuper de tels postes sans recevoir une formation initiale ou de longue durée, la cour d’appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-32-5 et L. 122-32-7 du Code du travail.

**Décision attaquée :** Cour d’appel de Douai , du 28 septembre 2007

