

Cour de cassation

5 décembre 1995

n° 92-45.043

Citations Dalloz

Codes :

- Code du travail, Art. L. 1226-2
- Code du travail, Art. L. 4624-1
- Code du travail, Art. L. 4624-1

Texte intégral :

Cassation partielle 5 décembre 1995 N° 92-45.043

République française

Au nom du peuple français

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le pourvoi formé par la société Périgord distribution, société à responsabilité limitée, dont le siège est ..., en cassation d'un arrêt rendu le 5 octobre 1992 par la cour d'appel de Bordeaux (**chambre sociale**), au profit de M. Bernard X..., demeurant ..., défendeur à la cassation ;

LA COUR, composée selon l'article L. 131-6, alinéa 2, du Code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 24 octobre 1995, où étaient présents : Mme Ridé, conseiller le plus ancien faisant fonctions de président, M. Merlin, conseiller rapporteur, MM. Desjardins, Finance, conseillers, Mme Trassoudaine-Verger, conseiller référendaire, M. Martin, avocat général, Mme Marcadeux, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. le conseiller Merlin, les observations de la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat de la société Périgord distribution, de la SCP Ancel et Couturier-Heller, avocat de M. X..., les conclusions de M. Martin, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu que M. X..., engagé à compter du 1er décembre 1987, en qualité d'attaché commercial, par la société Périgord distribution a été en arrêt de travail pour maladie non professionnelle du 4 décembre 1989 au 29 mai 1990, puis, de nouveau, à compter du 15 septembre 1990 ;

que le 25 octobre 1991, le médecin du travail l'a déclaré inapte à reprendre son activité antérieure, mais apte à occuper un autre poste, sous réserve de ne pas faire des déplacements répétés, des manutentions et des efforts physiques ;

que le 15 novembre suivant, l'employeur a pris acte de son inaptitude définitive à son emploi précédent ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamné à payer au salarié des dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail et une somme pour inobservation de son obligation de reclassement, alors, selon le moyen, que le licenciement d'un salarié définitivement inapte à reprendre son travail repose sur une cause réelle et sérieuse dès lors que l'employeur n'a pas la possibilité de proposer à l'intéressé un poste correspondant aux exigences du médecin du travail ;

qu'en ne recherchant pas si l'employeur n'était pas dans l'impossibilité de fournir au salarié un poste adapté à ses conditions physiques, c'est-à-dire, selon le médecin du travail "ne comportant ni déplacements répétés, ni manutentions, ni efforts physiques", la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

alors, en outre, que l'employeur ne peut se voir imposer une modification substantielle du contrat de travail ;

qu'il n'est pas tenu de fournir un emploi différent de celui pour lequel le salarié inapte avait été engagé ;

qu'en ne vérifiant pas qu'un reclassement pouvait être proposé au salarié sans que l'objet du contrat de travail en soit modifié de manière substantielle, la cour d'appel a, de nouveau, privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu qu'en application des dispositions de l'article L. 241-10-1 du Code du travail, l'employeur est tenu de prendre en considération, au besoin en les sollicitant, les propositions faites par le médecin du travail, telles que mutations ou transformations de postes, en vue du reclassement du salarié inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment ;

qu'il appartient en outre à l'employeur de rapporter la preuve de l'impossibilité où il se trouve de reclasser le salarié ;

que, dès lors, la cour d'appel n'avait pas à procéder aux recherches et vérifications, qui ne lui étaient d'ailleurs pas demandées, sur la possibilité de proposer au salarié un poste de reclassement dans l'entreprise ;

que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait aussi grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamné à payer des sommes pour perte et complément de salaires, alors, selon le moyen, qu'en ne recherchant pas si l'employeur n'était pas dans l'impossibilité d'offrir un reclassement au salarié de sorte qu'il ne lui devait aucun salaire, l'absence de travail fourni étant indépendante de toute faute de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel, par motifs adoptés, a constaté qu'après la visite médicale de reprise du travail par le médecin du travail, l'employeur s'était contenté de prendre acte de l'inaptitude du salarié à son précédent emploi sans lui faire aucune offre de reclassement, ni lui verser un salaire, ni mettre en oeuvre une procédure régulière de licenciement ;

qu'elle a ainsi caractérisé le comportement fautif de l'employeur résultant de son absence de diligences dans la mise en oeuvre de son obligation de reclassement et d'un obstacle délibéré à la rupture du contrat de travail, et, en accordant au salarié des indemnités compensatrices

de salaires, a légalement justifié sa décision ;

Sur le cinquième moyen :

Attendu que l'employeur fait encore grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamné à payer au salarié une indemnité compensatrice de la clause de non-concurrence, alors, selon le moyen, qu'aux termes de l'article 17, alinéa 8, de la convention collective nationale des VRP, l'employeur peut dispenser un représentant de l'exécution de la clause de non-concurrence à condition de le prévenir dans les 15 jours suivant la notification par l'une ou l'autre des parties de la rupture ;

qu'après avoir constaté que la rupture avait été fixée par le jugement entrepris, la cour d'appel, qui a refusé de considérer que le délai de 15 jours précité courait à compter de la notification du jugement, a violé, par refus d'application, les dispositions de l'article 17, alinéa 8, de la convention collective précitée ;

Mais attendu qu'ayant constaté que la rupture du contrat de travail avait eu lieu à l'initiative de l'employeur le 7 janvier 1992, c'est à bon droit que la cour d'appel a décidé que le délai de 15 jours, prévu par la convention collective applicable, pour dispenser le salarié de la clause de non-concurrence, devait se compter à partir de cette date ;

que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur les troisième et quatrième moyens réunis :

Vu les articles L. 122-14-4 et L. 241-10-1 du Code du travail ;

Attendu que la cour d'appel a condamné l'employeur à payer au salarié une indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement, une indemnité pour méconnaissance par l'employeur de son obligation de reclassement et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, que le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement avait pour conséquence de rendre le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse et ne pouvait donner lieu au paiement d'une indemnité distincte de celle pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et alors, d'autre part, qu'en cas de licenciement sans cause réelle ni sérieuse et sans respect de la procédure, il ne peut être alloué au salarié deux indemnités, mais seulement celle prévue par l'article L. 122-14-4 du Code du travail, qui ne peut être inférieure au salaire des 6 derniers mois, la cour d'appel a violé par fausse application les textes susvisés ;

Sur la demande présentée au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile :

Attendu que le salarié sollicite, sur le fondement de ce texte, l'allocation d'une somme de 10 000 francs ;

Et attendu qu'il y a lieu d'accueillir partiellement cette demande ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions condamnant l'employeur à payer au salarié cumulativement une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, une indemnité pour manquement à son obligation de reclassement et une indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement, l'arrêt rendu le 5 octobre 1992, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ;

remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Agen ;

Condamne la société Périgord distribution à payer à M. X... la somme de 5 000 francs, exposée par ce dernier et non comprise dans les dépens ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

Ordonne qu'à la diligence de M. le procureur général près la **Cour de Cassation**, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit sur les registres de la cour d'appel de Bordeaux, en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement annulé ;

Ainsi fait et jugé par la **Cour de Cassation**, **Chambre sociale**, et prononcé par Mme le président en son audience publique du cinq décembre mil neuf cent quatre-vingt-quinze.

4856

Textes cités :

Code du travail L122-14-3 et L241-10-1

Demandeur : société Périgord distribution, société à responsabilité limitée

Défendeur : M. Bernard Brunet

Décision attaquée : cour d'appel de Bordeaux (**chambre sociale**) 5 octobre 1992 (Cassation partielle)