

Cour de cassation 4 septembre 2024, 22-24.005,

Publié au bulletin

Cour de cassation - Chambre sociale

- N° de pourvoi : 22-24.005
- ECLI : FR : CCASS : 2024 : S000809
- Solution : Cassation

Audience publique du mercredi 04 septembre 2024

Décision attaquée : Cour d'appel de Rouen, du 20 octobre 2022

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

COUR DE CASSATION

Audience publique du 4 septembre 2024

Cassation

M. SOMMER, président

Arrêt n° 809 FS-B

Pourvoi n° X 22-24.005 5

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 4 SEPTEMBRE 2024

La société Eiffage énergie systèmes - Clemessy, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° X 22-24.005 contre l'arrêt rendu le 20 octobre 2022 par la cour d'appel de Rouen (chambre sociale et des affaires de sécurité sociale), dans le litige l'opposant à M. [H] [B], domicilié [Adresse 2], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Pecqueur, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattacini et Rebeyrol, avocat de la société Eiffage énergie systèmes - Clemessy, de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [B], et l'avis de Mme Wurtz, avocat général, après débats en l'audience publique du 18 juin 2024 où étaient présents M. Sommer, président, la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 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 (Rouen, 20 octobre 2022), M. [B] a été engagé en qualité de monteur courant fort par la société Clemessy le 30 juillet 2001.
2. Déclaré inapte à son poste par le médecin du travail le 21 mars 2017, il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 6 octobre 2017.
3. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à la rupture de son contrat de travail.
Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa deuxième branche
Énoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse et de le condamner à lui payer une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors « que dès lors que l'employeur a proposé au **salarié un emploi aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail, l'obligation de reclassement est réputée satisfaite, à moins que le salarié rapporte la preuve de la déloyauté de l'employeur dans l'exécution de son obligation de reclassement ; qu'en exigeant de l'employeur qu'il rapporte la preuve de l'absence en Normandie de poste disponible compatible avec les qualifications et capacités physiques restantes du salarié et en déduisant de la carence de l'employeur la mauvaise foi de celui-ci, quand il appartenait au salarié de rapporter la preuve de l'existence d'un poste plus adapté à ses vœux et de la déloyauté subséquente de l'employeur dans l'exécution de son obligation de reclassement, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et a violé les articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail, ensemble l'article 1353 du code civil.** »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1226-10, L. 1226-12, alinéa 3, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et 1354 du code civil :

5. Aux termes du premier de ces textes, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, **lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.**

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 les capacités du salarié à

exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

6. Selon le deuxième, l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

7. Selon le troisième, la **présomption que la loi attache à certains actes ou à certains faits en les tenant pour certaines, dispense celui au profit duquel elle existe d'en rapporter la preuve.**

8. Il résulte de ces textes que lorsque l'employeur a proposé un emploi conforme aux dispositions précitées, l'obligation de recherche de reclassement est réputée satisfaite et **il appartient au salarié de démontrer que cette proposition n'a pas été faite loyalement.**

9. Pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt constate que les pièces versées démontrent qu'au-delà des neuf postes proposés, tous éloignés géographiquement du domicile du salarié, **il existait de nombreux autres postes à pourvoir et que la société ne produit pas le registre unique du personnel de ses établissements situés sur la région Normandie.**

10. Il retient **qu'à défaut de rapporter la preuve qu'il n'existait pas en Normandie de postes disponibles compatibles avec les qualifications et les capacités physiques restantes du salarié, l'employeur ne démontre pas avoir respecté son obligation de reclassement dans des conditions suffisamment loyales et sérieuses.**

11. En *statuant ainsi, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés.*

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 20 octobre 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Rouen :

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Caen ;

Condamne M. [B] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre septembre 2024

Synthèse : Il résulte des articles L. 1226-12, alinéa 3, du code du travail et 1354 du code civil que lorsque l'employeur a proposé un emploi conforme aux dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail, l'obligation de recherche de reclassement est réputée satisfaite et il appartient au salarié de démontrer que cette proposition n'a pas été faite loyalement.

Présomption que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement lorsqu'il a proposé un emploi conforme aux dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail, à rapprocher : Cass. soc. 26/01/2022, pourvoi n° 20-20.369.