

# Cour de cassation, Chambre sociale, 30 Septembre 2020 – n° 19-13.122

*Classement par pertinence :\*\*\**

**Cour de cassation  
Chambre sociale**

**30 Septembre 2020  
Numéro de pourvoi : 19-13.122  
Numéro d'arrêt : 821  
Publié**

---

Contentieux Judiciaire

## REPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 30 septembre 2020

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n 821 FS-P+B

Pourvoi n F 19-13.122

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 30 SEPTEMBRE 2020

M. Jacky L., domicilié [...], a formé le pourvoi n F 19-13.122 contre l'arrêt rendu le 22 janvier 2019 par la cour d'appel de Riom (4e chambre civile (sociale)), dans le litige l'opposant à la société Transports Moulinois, société par actions simplifiée, dont le siège est [...], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Capitaine, conseiller, les observations de Me B., avocat de M. L., de la SCP C., T., P., avocat de la société Transports Moulinois, et l'avis de Mme C.-B., premier avocat général, après débats en l'audience publique du 7 juillet 2020 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Capitaine, conseiller rapporteur, Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen, MM. Pion, Ricour, Mmes Van Ruymbeke, Gilibert, conseillers,

MM. Silhol, Duval, Mmes Valéry, Pecqueur, conseillers référendaires, Mme C.-B., premier avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

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 (Riom, 22 janvier 2019), M. L. a été engagé en qualité de chauffeur poids-lourds le 2 décembre 1997 par la société Transports Moulinois et a été victime d'un accident du travail le 9 janvier 2015.
2. Déclaré inapte à son poste, apte à un autre avec réserves, à l'issue de deux examens médicaux le 29 août 2016, il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 18 octobre 2016.
3. Contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale.

#### Examen des moyens

Sur le second moyen, 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 premier moyen

#### Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes tendant à voir déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse et tendant à la condamnation de l'employeur à lui payer une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

« 1/ que lorsqu'à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur, tenu d'une obligation de reclassement, doit nécessairement consulter les délégués du personnel sur les possibilités de reclassement et éventuelles propositions de reclassement, en leur fournissant au préalable toutes les informations nécessaires et utiles, ces derniers étant parties prenantes du processus de recherche de reclassement ; qu'en considérant en l'espèce que la consultation des délégués du personnel du 12 septembre 2016 avait été régulière, tout en constatant que le procès-verbal de séance faisait état d'un avis favorable aux postes de reclassement émis par Mme Pontonnier, qui n'était pourtant pas présente ce jour-là, et que l'intéressée n'avait finalement signé le procès-verbal que le lendemain, prétendant avoir été consultée dans le cadre d'une "conférence téléphonique", ce dont il résultait nécessairement que les délégués du personnel n'avaient pas été régulièrement consultés et que le procès-verbal de la séance du 12 septembre 2016 était entaché d'une irrégularité flagrante, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 1226-10 du code du travail ;

2/ que la recherche des possibilités de reclassement du salarié victime d'un accident du travail et déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment doit s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'il appartient à l'employeur, qui prétend s'être trouvé dans l'impossibilité d'effectuer un tel reclassement, d'en apporter la preuve ; qu'en constatant que la société Transports Moulinois appartenait au réseau France Express, qui est un GIE, mais que le cadre de la recherche de reclassement ne pouvait s'étendre à ce groupement dès lors "qu'il n'est pas établi que l'organisation de ce réseau

permet une permutation de personnel", cependant que c'était à l'employeur de démontrer l'impossibilité de reclassement dans le cadre du groupement, la cour d'appel qui a inversé la charge de la preuve a violé l'article 1353 du code civil. »

Réponse de la Cour

6. D'une part, l'article L. 1226-10 du code du travail, dans sa rédaction issue

de la loi n 2012-387 du 22 mars 2012, n'imposant aucune forme particulière pour recueillir l'avis des délégués du personnel quant au reclassement d'un salarié déclaré inapte, la cour d'appel, qui a constaté que la délégation unique du personnel, dans ses attributions de délégation du personnel, avait été consultée et que chaque élu avait émis un avis, a légalement justifié sa décision.

7. D'autre part, l'adhésion à un groupement d'intérêt économique n'entraînant pas en soi la constitution d'un groupe, la cour d'appel, qui a constaté, en l'état des éléments qui lui étaient soumis tant par l'employeur que par le salarié, qu'il n'était pas établi que l'organisation du réseau France Express permettait entre les sociétés adhérentes la permutation de tout ou partie de leur personnel, a retenu, sans méconnaître les règles relatives à la charge de la preuve, que ces sociétés ne faisaient pas partie d'un même groupe de reclassement.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. L. aux dépens ;

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 trente septembre deux mille vingt.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me B., avocat aux Conseils, pour M. L.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté M. Jacky L. de sa demande tendant à voir déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir débouté de sa demande tendant à la condamnation de la société Transports Moulinois à lui payer la somme de 35.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE, sur le licenciement, M. L. a été licencié pour inaptitude médicale et impossibilité de reclassement par courrier en date du 18 octobre 2016 ainsi libellé : « Vous êtes employé au sein de notre société depuis le 2 décembre 1997 en qualité de chauffeur PL-VL. Vous avez été déclaré inapte à votre emploi de chauffeur VL-PL par le médecin du travail lors de vos deux visites de reprise. En effet, le 1 août 2016 et le 29 août 2016 vous avez rencontré pour votre 1ère et 2ème visite de reprise le docteur C. qui a indiqué sur le second avis médical : inapte à la manutention et au port de charges lourdes supérieures à 20kg. Inapte au poste de chauffeur livreur PL ou VL sauf tournées spécifiques à petits colis ou aide systématique à la manutention avec transpalette électrique. Apte à la conduite PL ou VL sans manutention de charges lourdes supérieures à 20kg. Apte cariste. Dans le cadre de la procédure d'inaptitude, nous avons procédé à des recherches de reclassement de manière à pouvoir, le cas échéant, vous proposer un poste adapté à votre situation et vous permettre de poursuivre votre

activité dans notre société. Ainsi la direction, après recherche et validation par le médecin du travail, vous a proposé d'occuper deux postes de reclassement par courrier en date du 15 septembre 2016. Vous avez refusé les postes répondant pourtant aux préconisations médicales. Vous avez réitéré votre refus lors de l'entretien préalable. Ainsi à défaut d'autre poste de travail disponible répondant à l'avis médical nous constatons votre impossibilité de reclassement. Dès lors, en l'absence d'autre poste de travail disponible nous sommes contraints de vous notifier votre licenciement pour inaptitude médicale et impossibilité de reclassement. En conséquence nous vous adresserons, par courrier séparé, le solde de votre compte, votre certificat de travail et l'attestation destinée à Pôle emploi... » ; que M. L. soutient que son inaptitude a, au moins partiellement, une origine professionnelle comme faisant suite à son accident du travail du 9 janvier 2015, accident pris en charge au titre de la législation du travail jusqu'au 15 janvier 2016, son arrêt de travail se poursuivant en maladie jusqu'au 28 septembre 2016 en raison d'une rechute à compter du 22 février 2016 ; qu'aux termes de ses écritures l'employeur ne conteste pas l'origine professionnelle de l'inaptitude de M. L. soulignant qu'il a d'ailleurs consulté les délégués du personnel conformément aux dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail ; qu'en application des dispositions de l'article L. 1226-2 du code du travail « Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. 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 existantes dans l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté. 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 de travail ou aménagement du temps de travail » ; qu'en l'espèce M. L. soutient que la consultation des délégués du personnel est irrégulière ; qu'il ressort des pièces produites par l'employeur que les élus de la délégation unique du personnel ont été convoqués aux fins de consultation sur les possibilités de reclassement de M. L. déclaré inapte par le médecin du travail à la suite d'un accident du travail et que le 12 septembre 2016, la délégation unique du personnel, dans ses attributions de délégation du personnel, a été consultée ; que chacun des élus a émis un avis et si certes un premier procès-verbal a été établi sans la signature de Mme Pontonnier alors qu'il est précisé qu'elle émet un avis favorable aux postes proposés, l'employeur produit toutefois un second procès-verbal comportant la signature de Mme Pontonnier et une attestation, non alléguée de fausseté, de cette dernière indiquant avoir été consultée dans le cadre d'une conférence téléphonique et avoir signé le procès-verbal le lendemain de la réunion ; que dès lors qu'aucun formalisme n'est prescrit quant à la consultation des délégués du personnel, celle-ci doit être déclarée régulière ; que M. L. fait également grief à l'employeur de ne pas avoir procédé à une recherche sérieuse et loyale de reclassement ; qu'en l'espèce le médecin du travail a déclaré lors de la seconde visite médicale du 29 août 2016 M. L. « inapte au poste , apte à un autre. Inapte à la manutention et au port de charges lourdes supérieures à 20kg. Inapte au poste de chauffeur livreur PL ou VL sauf tournées spécifiques à "petits colis" ou aide systématique à la manutention avec transpalette électrique. Apte à la conduite PL ou VL sans manutention de charges lourdes supérieures à 20kg. Apte cariste » ; que la société Transports mouloinois justifie avoir procédé à une étude de poste pour le reclassement de M. L. sur l'ensemble des catégories professionnelles de l'entreprise et avoir identifié trois postes ; que dans ce cadre, l'employeur a proposé le 15 septembre 2016 à M. L. deux postes (celui de chauffeur grand routier et celui de cariste) dont les fiches de postes sont conformes à l'étude de poste adressée au médecin du travail à savoir : - chauffeur grand routier consistant au transport de colis sur palette au niveau national principalement localisé en région parisienne et nord de la France. Le déchargement des colis est réalisé généralement par les clients, une aide à la manutention (transpalette électrique) est mise à disposition. Les semi-remorques sont attribués au tracteur, il n'y a donc pas de dételage/attelage, le poste implique néanmoins de respecter des horaires atypiques (prise de poste 5 heures retour à l'entreprise jusqu'à 20 h.) Ce poste apparaît comme étant compatible aux restrictions médicales puisque ne nécessitant que de la conduite. - cariste poste dans lequel le salarié est chargé du chargement des PL de 2h jusqu'à 9h. Le salarié reste donc présent sur le site d'Yzeure. M. L. ne disposant pas du Caces, l'entreprise propose de financer cette formation. Ce poste apparaît comme étant compatible aux

restrictions médicales puisque ne nécessitant que de la conduite ; que le médecin du travail a validé ces postes ( pièce 7 de l'employeur) et que M. L. ne justifie pas autrement que par son courrier de refus adressé à l'employeur le 22 septembre suivant, que c'est le chauffeur qui effectue le déchargement, que le poste de chauffeur grand routier suppose une augmentation de son temps de travail incompatible avec son état de santé, qu'il en est de même pour la conduite du chariot élévateur au regard de sa pathologie et que le médecin du travail aurait émis des réserves quant au travail de nuit ; qu'en outre il sera souligné que M. L. évoque diverses pièces médicales tel que l'avis du médecin du travail dans le cadre du dossier médical du salarié ou courriers de ce même médecin à des confrères et dont il n'est pas établi que l'employeur en ait eu connaissance ; qu'également, il convient de relever que ces documents sont antérieurs à l'avis d'aptitude avec réserves précité, à l'exception d'un courrier en date du 3 novembre 2016 indiquant seulement « ét.rachidien séquellaire persistant. Mi temps T refusé par l'employeur » ; que M. L. prétend également que les horaires indiqués sur les propositions de postes sont atypiques et illégaux ; qu'il ne s'agit pas d'horaires de travail mais d'une indication quant à l'amplitude de ceux-ci ; qu'enfin, contrairement à ce que prétend M. L., il n'appartient pas à l'employeur, après refus de poste par le salarié, de consulter à nouveau le médecin du travail sur les observations formulées par lui dans son courrier de refus ; qu'également M. L. fait valoir que la société Transports Moulinois a un partenariat avec le réseau France express qui est un GIE ; que la société Transports Moulinois ne conteste pas adhérer à ce GIE ; que toutefois dès lors qu'il n'est pas établi que l'organisation de ce réseau permet une permutation du personnel, il ne peut être fait grief à l'employeur de ne pas avoir effectué de recherche de reclassement au sein de ce réseau ; qu'en conséquence c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que la société Transports Moulinois a loyalement et sérieusement rempli son obligation de reclassement et ont débouté M. L. de ses demandes tendant à voir déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

ALORS, D'UNE PART, QUE lorsqu'à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur, tenu d'une obligation de reclassement, doit nécessairement consulter les délégués du personnel sur les possibilités de reclassement et éventuelles propositions de reclassement, en leur fournissant au préalable toutes les informations nécessaires et utiles, ces derniers étant parties prenantes du processus de recherche de reclassement ; qu'en considérant en l'espèce que la consultation des délégués du personnel du 12 septembre 2016 avait été régulière, tout en constatant que le procès-verbal de séance faisait état d'un avis favorable aux postes de reclassement émis par Mme Pontonnier, qui n'était pourtant pas présente ce jour-là, et que l'intéressée n'avait finalement signé le procès-verbal que le lendemain, prétendant avoir été consultée dans le cadre d'une « conférence téléphonique » (arrêt attaqué, p. 9, alinéa 4), ce dont il résultait nécessairement que les délégués du personnel n'avaient pas été régulièrement consultés et que le procès-verbal de la séance du 12 septembre 2016 était entaché d'une irrégularité flagrante, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 1226-10 du code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE la recherche des possibilités de reclassement du salarié victime d'un accident du travail et déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment doit s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'il appartient à l'employeur, qui prétend s'être trouvé dans l'impossibilité d'effectuer un tel reclassement, d'en apporter la preuve ; qu'en constatant que la société Transports Moulinois appartenait au réseau France Express, qui est un GIE, mais que le cadre de la recherche de reclassement ne pouvait s'étendre à ce groupement dès lors « qu'il n'est pas établi que l'organisation de ce réseau permet une permutation de personnel » (arrêt attaqué, p. 10, in fine), cependant que c'était à l'employeur de démontrer l'impossibilité de reclassement dans le cadre du groupement, la cour d'appel qui a inversé la charge de la preuve a violé l'article 1353 du code civil.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté M. Jacky L. de sa demande tendant à la condamnation de la société Transports Moulinois à lui payer la somme de 3.474,86 € au titre de l'indemnité compensatrice de l'article L. 1226-14 du code du travail ;

AUX MOTIFS QUE, sur l'indemnité de préavis, en application de l'article L. 1226-14 du code du travail : « La rupture du contrat de travail 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. Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif » ; qu'il incombe à l'employeur qui se prévaut du caractère abusif du refus d'en rapporter la preuve ; qu'il doit être observé, à l'examen des pièces relatives aux propositions de poste transmises au salarié correspondant au poste de chauffeur grand routier et cariste, que ces postes ne comportent pas de modification contractuelle notamment du lieu de travail et du salaire, M. L. invoquant seulement concernant ces deux postes, un temps de travail plus important, l'absence de diplôme et une incompatibilité avec son état de santé ; que cette proposition de postes de reclassement est intervenue à la suite d'une étude de poste et de la consultation du médecin du travail ; qu'il a également été spécifié que l'employeur prenait en charge la formation CACES concernant le poste de cariste ; qu'ainsi, les postes proposés étaient conformes aux préconisations de médecin du travail, compatibles avec les aptitudes médicales du salarié et conformes à ses compétences, de sorte que les observations du salarié les concernant sont inopérantes ; que dans ces conditions le refus du salarié, sans motif légitime, d'accepter un poste de reclassement approprié à ses capacités et comparable à l'emploi précédemment occupé revêt un caractère abusif ; que c'est donc à juste titre que les premiers juges ont débouté M. L. de ses demandes ;

ALORS QUE le refus d'un poste de reclassement modifiant les conditions de travail n'est pas abusif ; que la cour d'appel a constaté que M. L. justifiait son refus des postes de reclassement litigieux par le fait qu'ils impliquaient un temps de travail plus important (arrêt attaqué, p. 11, alinéa 4) ; qu'en considérant comme abusif le refus du salarié d'accepter les solutions de reclassement qui lui étaient proposées, sans rechercher, comme elle y était invitée, si ces solutions ne modifiaient pas les conditions de travail de M. L., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-14 du code du travail.

---

### Décision(s) antérieure(s)

❖ cour d'appel Riom 4e chambre civile 22 Janvier 2019

© LexisNexis SA