

SOC.

PRUD'HOMMES

CB

COUR DE CASSATION

Audience publique du **11 juillet 2012**

Cassation partielle

M. CHOLLET, conseiller le plus ancien faisant fonction de
président

Arrêt n° 1761 F-D

Pourvoi n° B 11-13.270

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par M. Miodrag Kovacevic,
domicilié 51 rue Armand Carrel, 93100 Montreuil-sous-Bois,

contre l'arrêt rendu le 27 mai 2010 par la cour d'appel de Paris (pôle 6,
chambre 8), dans le litige l'opposant à la société SN Marceau automobile,
société à responsabilité limitée, dont le siège est 99 bis rue Marceau, 93100
Montreuil-sous-Bois,

défenderesse à la cassation ;

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

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 13 juin 2012, où étaient présents : M. Chollet, conseiller le plus ancien faisant fonction de président et rapporteur, Mmes Goasguen, Vallée, conseillers, Mme Bringard, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Chollet, conseiller, les observations de Me Spinosi, avocat de M. Kovacevic, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1226-10 et L. 1226-15 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagé par la société SN Marceau automobile, M. Kovacevic a été en arrêt de travail à compter du 10 mars 2001 ; qu'à l'issue d'une seconde visite en date du 6 septembre 2001, le médecin du travail a constaté l'inaptitude de ce salarié à son poste ; que celui-ci ayant été licencié par une lettre du même jour, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en dommages-intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande, l'arrêt, après avoir relevé que la lettre de licenciement précise que la structure ne peut l'employer sur un autre poste, ni créer un poste spécifique pour lui, retient que la société Monceau automobile étant, d'après les éléments produits, une petite entreprise exploitant un garage avec quatre salariés, la faible dimension de l'entreprise ainsi que sa fragilité financière ne permettaient pas, à l'évidence, la transformation ou la création d'un poste de reclassement ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le licenciement avait été décidé le jour même du second avis d'inaptitude, ce dont il résultait que l'employeur n'avait pas procédé à une recherche sérieuse de reclassement, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté M. Kovacevic de sa demande en dommages-intérêts pour licenciement abusif, l'arrêt rendu le 27 mai 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 de Versailles ;

Condamne la société SN Marceau automobile aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne cette société à payer à M. Kovacevic la somme de 2 500 euros ;

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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du onze juillet deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Spinosi, avocat aux Conseils, pour M. Kovacevic

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir décidé que le licenciement de M. KOVACEVIC est fondé sur une cause réelle et sérieuse et d'avoir en conséquence débouté celui-ci de ses demandes indemnitaires ;

Aux motifs que : « l'inaptitude du salarié à son poste de travail constatée par la médecine du travail lors de deux visites consécutives constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement dès l'instant qu'il est établi que l'employeur a loyalement exécuté son obligation de rechercher un reclassement pour le salarié, avant la notification de licenciement. Cette obligation doit s'apprécier au regard de la taille ainsi que des moyens financiers de l'entreprise.

Il en résulte que le licenciement procède d'une cause réelle et sérieuse lorsque la structure de l'entreprise révèle une impossibilité matérielle de reclassement, l'obligation de moyens ayant été remplie.

Si la lettre de licenciement mentionne la possibilité pour M. KOVACEVIC d'exécuter certaines tâches ponctuelles, il est clairement précisé que la structure ne peut l'employer sur un autre poste, ni créer un poste spécifique pour lui.

D'après les éléments produits, la société MARCEAU AUTOMOBILE est une petite entreprise exploitant un garage. Quatre salariés y travaillent, à savoir une gérante salariée, un mécanicien, un carrossier peintre et un tôlier.

Il en résulte que la faible dimension de l'entreprise ainsi que sa fragilité financière telle qu'elle ressort des éléments comptables communiqués ne permettraient pas, à l'évidence, la transformation du poste et encore moins la création d'un poste pour le reclassement de M. KOVACEVIC.

Le jugement entrepris sera par voie de conséquence confirmé » ;

1/ Alors qu'il résulte de l'article L.1226-10 du code du travail que lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident professionnel, 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 prenant en compte 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 et l'emploi proposé étant 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 ; que l'absence de délai

écoulé entre l'avis d'inaptitude du médecin du travail et la notification du licenciement démontre à lui seul que l'employeur n'a pas sérieusement tenté de reclasser le salarié déclaré inapte au seul emploi qu'il occupait précédemment dans l'entreprise ; que la Cour d'appel, qui a considéré que l'employeur était dans l'impossibilité de proposer un reclassement au salarié, tout en ayant constaté qu'il l'avait employé sur des petites tâches avant le second avis d'inaptitude au seul poste de peintre automobile et que le licenciement avait été notifié immédiatement après ce second avis d'inaptitude, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations en violation du texte susvisé ;

2/ Alors, en tout état de cause, que l'employeur qui se prévaut de l'impossibilité de reclasser le salarié déclaré inapte par le médecin du travail doit lui notifier par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement ; qu'en retenant que l'employeur était dans l'impossibilité de reclasser le salarié, sans constater qu'il lui avait notifié par écrit les motifs s'opposant à son licenciement et quand la lettre de licenciement se bornait à faire état de cette impossibilité de reclassement sans en énoncer les motifs, la Cour d'appel a violé l'article L.1226-10 du code du travail.