

CONTRAT DE TRAVAIL – Accident du travail ou maladie professionnelle – Suspension du contrat – Terme – Visite de reprise – Déclaration d’aptitude – Effets – Réintégration dans l’emploi précédent ou un emploi similaire – Emploi similaire – Notion.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 24 mars 2010

H. contre LTS Lovefrance (pourvoi n° 09-40.339)

Attendu, selon l’arrêt attaqué, que M. H. a été engagé à compter du 25 juin 1997 en qualité de chauffeur par la société LTS Lovefrance exploitant à l’enseigne “Lovefrance logistique et véhicules” ; qu’il a été victime d’un accident du travail, le 7 février 2005, et en arrêt de travail jusqu’au 15 mars 2005, puis de nouveau du 25 juillet 2005 au 26 septembre 2005 à la suite d’une rechute ; qu’ayant été déclaré apte à la reprise à l’issue du second examen médical de reprise par le médecin du travail, le 26 octobre 2005, il a été licencié pour faute grave le 5 décembre 2005 sans avoir repris le travail, après avoir refusé la modification du sens de la tournée qu’il devait effectuer dans la région Provence-Alpes-Côte d’Azur (PACA) et des propositions d’affectation dans les régions Ile-de-France et Pays de la Loire ; que, contestant le bien-fondé de son licenciement, M. H. a saisi la juridiction prud’homale d’une demande en paiement de sommes à titre d’indemnités de rupture, de rappel de salaire et de dommages-intérêts ;

Sur le premier moyen, pris sa deuxième branche :

Vu l’article L. 1226-8 du Code du travail ;

Attendu que, pour rejeter la demande de M. H. tendant à voir juger que son licenciement était intervenu en violation des dispositions de l’article L. 1226-8 du Code du travail, et à obtenir le paiement de dommages-intérêts et d’indemnités de rupture, l’arrêt retient que M. H. effectuait des tournées dans la région PACA pour le compte du client Novoferm à partir d’Aubagne, que ce client dans une lettre du 17 mai 2005 avisait l’employeur qu’à compter du 29 août 2005 la tournée des clients de la région PACA aurait pour point de départ Bavilliers, que le 23 juin 2005 la société LTS Lovefrance informait M. H. que la tournée des clients de la région PACA confiée par la société Novoferm s’effectuerait selon les modalités suivantes : chargement le vendredi dans le courant de la journée, démarrage de la tournée dès le lundi matin au départ de l’agence de Bavilliers, et retour à Bavilliers après la livraison des clients le vendredi ; que le 7 juillet 2005 le salarié refusait la modification de l’organisation de cette tournée, et réitérait ce refus le 3 septembre 2005, l’employeur maintenant sa position dans un courrier du 6 septembre 2005, que le 8 novembre 2005 le salarié rappelait son refus de ce changement ; que le seul changement du point de départ d’une tournée qui n’est pas modifiée en ce qui concerne les clients desservis ne constitue pas une modification du contrat de travail, que l’employeur n’imposait pas au salarié la fixation de son domicile au nouveau lieu de départ de la tournée, qu’un déménagement éventuel n’apparaissait alors que comme la conséquence d’un choix personnel du salarié, qu’au demeurant les fonctions de chauffeur-routier impliquent nécessairement des changements d’itinéraires sans que cela entraîne une modification du contrat de travail, qu’ainsi l’employeur proposait bien un emploi similaire ;

Attendu, cependant, qu’en vertu du texte susvisé lorsque, à l’issue des périodes de suspension définies à l’article L. 1226-7 du Code du travail, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d’une rémunération au moins équivalente ;

Qu’en statuant comme elle a fait, alors qu’elle avait constaté qu’avant la suspension de son contrat de travail pour accident

du travail, le salarié prenait son service à Aubagne (département des Bouches-du-Rhône) près du lieu où il résidait pour effectuer des tournées dans la région PACA et qu’à l’issue de la suspension de son contrat de travail, il lui était demandé pour effectuer la même tournée de prendre désormais son service le lundi matin au départ de Bavilliers (département du Territoire-de-Belfort) avec retour le vendredi après la livraison des clients à Bavilliers, ce dont il résultait que l’emploi proposé n’était pas un emploi similaire, la Cour d’appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le premier moyen, pris en sa cinquième branche :

Vu l’article L. 1226-8 du Code du travail ;

Attendu que, pour rejeter la demande de M. H. tendant à voir juger que son licenciement était intervenu en violation des dispositions de l’article L. 1226-8 du Code du travail, l’arrêt retient également que le salarié a refusé des propositions sur les secteurs d’Ile-de-France ou des Pays de la Loire, que dans une lettre du 19 novembre 2005 M. H. expliquait qu’il ne pouvait accepter ces postes n’envisageant pas de déménager de la Ciotat où il avait fixé son domicile, que le contrat de travail de M. H. prévoyait une affectation du salarié dans ces deux régions et qu’ainsi les propositions d’affectation dans ces secteurs géographiques ne constituent pas des modifications, que dès lors cette proposition conforme aux prévisions contractuelles constitue bien un emploi similaire, qu’à plusieurs reprises l’employeur a offert au salarié des emplois similaires à celui qu’il occupait avant son arrêt de travail, de sorte que les refus de ce dernier justifiaient son licenciement ;

Attendu, cependant, qu’est un emploi similaire au sens de l’article L. 1226-8 du Code du travail, l’emploi comportant le même niveau de rémunération, la même qualification, et les mêmes perspectives de carrière que l’emploi initial ;

Qu’en se déterminant comme elle a fait, sans rechercher si les postes proposés dans les régions Ile-de-France ou Pays de Loire comportaient le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l’emploi initial, la Cour d’appel n’a pas donné de base légale à sa décision ;

Et attendu que la cassation du chef de la rupture du contrat de travail entraîne par voie de conséquence la cassation du chef de l’arrêt rejetant la demande du salarié en rappel de salaire qui s’y rattache par un lien de dépendance nécessaire ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, sauf en ce qui ce qu’il a condamné la société à payer à M. H. une somme à titre de dommages-intérêts pour exécution fautive du contrat de travail, l’arrêt rendu le 23 octobre 2008, entre les parties, par la Cour d’appel d’Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur les autres points, 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’Aix-en-Provence, autrement composée.

(Mme Collomp, prés. - M. Frouin, cons. rapp. - M. Lalonde, av. gén. - Me Ricard, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

La loi prévoit, selon un souci protecteur des victimes, qu'un salarié accidenté du travail et dont le contrat se trouve suspendu, retrouve, à son retour de congé, son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (1). Ces dispositions particulièrement claires sont énoncées par l'article L. 1226-8 du Code du travail.

Des règles analogues s'appliquent dans différents cas de suspension du contrat de travail. Il en va ainsi du congé parental d'éducation (L. 1225-55), du congé sabbatique (L. 3142-95), du congé de soutien familial (L. 3142-27), du congé maternité (L. 1225-25) ou encore en cas de réintégration d'un salarié protégé (L. 2422-1) (2)...

Or, à l'issue de la suspension du contrat, il n'est pas rare qu'un différend s'élève à l'occasion du retour du salarié dans l'entreprise.

Depuis 1997, on sait qu'un poste similaire ne peut être proposé que lorsque l'ancien emploi du salarié n'est plus disponible, c'est-à-dire n'existe plus ou n'est plus vacant. Autrement dit, dès lors que l'ancien poste du salarié est toujours vacant, c'est sur celui-ci que doit retourner le salarié (3). C'est donc seulement lorsque l'emploi n'est plus vacant que la réintégration s'effectue sur un emploi similaire.

La décision rapportée ci-dessus (P+B) vient à point nommé en rappeler les contours. Dans cette affaire, un chauffeur dont le contrat a été suspendu suite à un accident du travail est déclaré apte à la reprise par la médecine du travail. Cependant, il est licencié pour faute grave un mois et demi plus tard, sans avoir repris le travail, après avoir refusé la modification du sens de sa tournée. En effet, alors qu'il débutait habituellement son travail dans une ville proche de son habitation, l'employeur entendait la lui faire prendre dans une autre ville, distante de plus de 600 km. Le salarié s'était également vu proposer des nouvelles affectations en Ile-de-France et en Pays de Loire, affectations couvertes par une clause contractuelle de mobilité.

De manière surprenante, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence validait la position patronale. Elle estimait en effet que l'emploi proposé était similaire et que le changement d'itinéraire n'entraînait pas de modification du contrat. Dès lors, le refus du salarié s'avérait fautif et justifiait son licenciement.

Pourtant, plusieurs arrêts auraient pu guider la position de la juridiction de second degré. En effet, s'appuyant sur la qualification du salarié, on savait qu'une salariée employée en qualité de lingère avant son départ en congé ne peut se voir proposer un emploi de garde-malade à son retour (4). Ou encore, employée en qualité de caissière-gondolière, une salariée ne peut être affectée à un poste de gondolière excluant toute activité de caisse (5).

La censure de la Cour de cassation était donc attendue, elle fut totale. Elle rappelle que « *l'emploi similaire, au sens de l'article L. 1226-8 du Code du travail, est celui qui comporte le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial* ».

En deux temps, elle revient sur la notion.

D'abord sur le terrain de la modification du lieu de travail

Le premier argument de l'employeur consistait à dire que le changement du point de départ de la tournée, qui n'est pas modifiée en ce qui concerne les clients desservis, ne constitue pas une modification du contrat de travail (6). En second lieu, il n'était pas imposé au salarié la fixation de son domicile au nouveau lieu de départ de la tournée et le déménagement éventuel ne résulte que du choix personnel du chauffeur. Enfin, cette fonction implique nécessairement des changements d'itinéraire sans que cela entraîne une modification du contrat de travail. Ces arguments avaient été repris par les juges d'Aix-en-Provence.

Pour autant, la Cour de cassation ne confirme pas l'analyse. Elle impose au juge du fond une vérification concrète de ce qu'est un emploi similaire.

Ainsi, le fait pour le salarié de prendre son service dans les Bouches-du-Rhône, près de son lieu d'habitation, puis, à l'issue de la suspension de son contrat pour accident du travail, de le commencer et de le finir dans le Territoire-de-Belfort ne constitue pas l'emploi similaire qu'exige l'article L. 1226-8.

(1) E. Dockès, *Droit du travail*, 4^e éd., 2010, Dalloz, § 380 et 501.

(2) V. les obs. de L. Milet sous Soc. 12 juin et 11 déc. 2001, Dr. Ouv. 2002 p. 125.

(3) Soc. 22 octobre 1997, Bull. civ. V, n° 324.

(4) Soc. 26 mars 2002, Bull. civ. V, n° 109.

(5) Soc. 12 mars 2002, Bull. civ. V n° 92.

(6) Sur la question de la modification du contrat de travail, v. Ch. Vigneau « Contrat et individualisation dans la relation de travail », Dr. Ouv. 2009 p. 175.

Le travail des juges a donc consisté à comparer les deux postes et ils ont alors tiré toutes les conséquences des modifications apportées.

Ensuite, sur le terrain de la mise en œuvre d'une clause de mobilité

On savait déjà que, dès lors que l'emploi proposé au retour du salarié emportait des modifications au contrat, il ne répondait pas aux exigences légales (7). Mais la Cour va encore plus loin. Dans le cas d'espèce, une clause de mobilité permettait des affectations dans les Pays de Loire et en Ile-de-France (8). Cependant, cette option ne peut absolument pas dispenser l'employeur, dans le cadre de la mutation, de proposer un emploi similaire. Le juge devra encore vérifier si l'emploi proposé comporte les mêmes niveaux de rémunération, de qualification et de perspectives de carrière que l'emploi initial. Cette dernière notion de "perspectives de carrière" est particulièrement utile en ce qu'elle permet notamment de lutter contre l'affectation à des postes en apparence analogues mais dépourvus de toute possibilité d'évolutions.

Or l'employeur n'établissait pas la preuve de cette similarité des emplois. Notre chauffeur-routier pouvait donc refuser les emplois proposés. Le licenciement intervenu est alors sans cause réelle et sérieuse. Il ouvre droit à indemnisation.

Nul doute que la jurisprudence commentée permettra de combattre efficacement les tentatives de mises au placard ou les reprises sur des postes obsolètes. En tout état de cause, les outils apportés par la Cour de cassation seront très utiles dans ce domaine.

Dominique Holle, *DLAI*, Union départementale CGT du Puy de Dôme

(7) Soc. 1^{er} avril 1992, n° 90-42.529.

(8) Sur le contrôle des clauses de mobilité v. B. Lardy-Pélessier « Au nom de l'intérêt de l'entreprise » Dr. Ouv. juillet 2010 p. 356 ;

V. Lacoste-Mary « La négociation de la mobilité du salarié sous contrôle du juge » Dr. Ouv. juin 2010 p. 301 ; F. Canut « Tir groupé autour de la clause de mobilité », Dr. Ouv. janv. 2009 p. 7.