

Références

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du mercredi 25 novembre 2015

N° de pourvoi: 14-24444

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société Air Inter en qualité de personnel navigant stagiaire ; que son contrat de travail a été repris par la société Air France qui l'a promu en 2000 au poste de chef de cabine première classe sur les vols long-courrier ; que le 24 avril 2006, alors qu'il partait rejoindre son bord pour un vol, il a été pris d'une crise de panique qui a donné lieu à un arrêt de travail ; qu'il a saisi le 19 décembre 2008 la juridiction prud'homale aux fins de condamnation de son employeur à lui payer des dommages-intérêts pour manquement à son obligation de sécurité après les attentats du 11 septembre 2001 ; qu'il a été licencié le 15 septembre 2011 pour ne pas s'être présenté à une visite médicale prévue pour qu'il soit statué sur son aptitude à exercer un poste au sol ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur tenu à une obligation de sécurité de résultat prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs en mettant en place notamment des actions de prévention des risques professionnels ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si la société Air France avait mis en place un suivi psychologique de M. X..., témoin des attentats du 11 septembre 2001, durant les semaines et les mois qui ont suivi cet événement afin de prévenir les troubles consécutifs à un état de stress post-traumatique, la cour d'appel a violé l'article L. 4121-1 du code du travail ;

2°/ que l'employeur tenu à une obligation de sécurité de résultat prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs en mettant en place notamment des actions de prévention des risques professionnels ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si la société Air France avait proposé individuellement à M. X... un debriefing au moment de son arrivée en France après les attentats du 11 septembre 2001 afin de prévenir les troubles consécutifs à un état de stress post-traumatique, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

3°/ que l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs qui comprennent des actions de prévention des risques professionnels ; qu'il doit prendre l'initiative de ces mesures sans que son obligation soit soumise à la demande des salariés, a fortiori en souffrance mentale ; qu'en se fondant sur le fait que M. X... n'aurait pas signalé son mal être et sollicité de l'aide de la société Air France pour écarter toute méconnaissance de l'obligation de sécurité de résultat de cette dernière, la cour d'appel a violé l'article L. 4121-1 du code du travail ;

4°/ que l'exposant faisait valoir que la société Air France avait omis de mentionner le risque de stress post-traumatique dans le document unique d'évaluation des risques ; qu'en délaissant ce moyen à même d'établir la violation de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de motifs en méconnaissance de l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ que les juges sont tenus de préciser les pièces sur lesquelles ils se fondent pour justifier leur décision ; qu'en affirmant sans préciser de quelle pièce elle a tiré cette assertion que M. X... avait déclaré avoir signalé le cas d'une hôtesse en état de détresse à l'infirmière présente lors de son retour à Roissy après les attentats du 11 septembre 2001, quand il avait toujours soutenu sans être démenti ne pas connaître la fonction des membres du personnel présent, la cour d'appel a privé sa décision de motifs en méconnaissance de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures

prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

Et attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis et procédant aux recherches qui lui étaient demandées, la cour d'appel a constaté, d'une part que l'employeur, ayant pris en compte les événements violents auxquels le salarié avait été exposé, avait, au retour de New-York le 11 septembre 2001, fait accueillir celui-ci, comme tout l'équipage, par l'ensemble du personnel médical mobilisé pour assurer une présence jour et nuit et orienter éventuellement les intéressés vers des consultations psychiatriques, d'autre part que le salarié, déclaré apte lors de quatre visites médicales intervenues entre le 27 juin 2002 et le 18 novembre 2005, avait exercé sans difficulté ses fonctions jusqu'au mois d'avril 2006 ; qu'ayant relevé que les éléments médicaux produits, datés de 2008, étaient dépourvus de lien avec ces événements dont il avait été témoin, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, propres et adoptés, dont elle a pu déduire l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, légalement justifié sa décision ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt, dont il résulte de ses énonciations que l'intéressé a été licencié pour ne pas s'être présenté à la visite de nature à permettre la poursuite de la procédure de reclassement dans un poste au sol, retient que l'accord collectif auquel la société Air France fait référence énonce que dans le cas où le personnel navigant commercial souhaite bénéficier d'un reclassement au sol ou d'une reconversion externe, il doit en informer l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai d'un mois à compter de son inaptitude à l'emploi prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile, que force est de constater que, non seulement le salarié n'a pas procédé à cette démarche, mais encore a répondu par la négative aux trois propositions qui lui ont été faites, passé ce délai d'un mois et ne s'est pas présenté à la visite médicale organisée, de sorte qu'il ne pouvait sérieusement faire grief à la société d'un manquement ;

Qu'en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions d'appel du salarié, qui invoquaient les dispositions du règlement intérieur Air France ne prévoyant la possibilité de sanctionner un salarié qu'à la suite d'une non présentation répétée à une convocation du service de médecine du travail ou d'expertise et qui faisaient valoir qu'il n'y avait pas eu de sa part, comme le prévoit ce règlement, une non présentation répétée à une convocation de la médecine du travail ou un refus de manière répétée et délibérée de se soumettre à une visite, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. X... de sa demande tendant à voir déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner la société Air France au paiement de dommages-intérêts à ce titre, l'arrêt rendu le 6 mai 2014, 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 Paris, autrement composée ;

Condamne la société Air France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Air France à payer à M. X... 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 vingt-cinq novembre deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande tendant à voir condamnée la société Air France à lui verser des dommages et intérêts pour manquement à son obligation de sécurité ;

AUX MOTIFS propres QUE concernant la personne de Monsieur X..., il ressort des éléments du dossier qu'il a été un professionnel remarquable particulièrement organisé, dynamique avec un tempérament de « leader » (attestation E... chef de cabine principal), qualités qu'il avait d'ailleurs démontrées lors de l'attentat du 11 septembre 2001 (attestation E...), en rassurant et en confortant les membres d'équipage de son entourage et qui lui ont valu des félicitations de son chef de secteur à la société Air France le 22 octobre 2001 que ce dynamisme et ce leadership étaient encore soulignés par sa hiérarchie lors d'une évaluation du 21 octobre 2005 comportant des mentions telles que « leader reconnu par ses équipes et sa hiérarchie il mobilise, il fédère, il canalise les PNC par un discours clair rigoureux et adapté » ou encore « le dynamisme dont il fait preuve conforte un positionnement naturel de leader » ; que cependant, à compter du 24 avril 2006, à la suite d'une crise de panique l'empêchant de se rendre à son bord, Monsieur X... a été dans l'incapacité de reprendre son travail situation qu'il met sur le compte de manquements de son employeur à son obligation de sécurité quant à la santé de ses salariés ; que cependant Monsieur X... ne saurait valablement faire grief à son employeur de ne pas avoir été pris en charge à son retour de New-York en septembre 2001, motif pris d'un accueil insuffisant à Roissy dès lors qu'il a déclaré lui-même qu'il avait signalé le cas d'une hôtesse en état de détresse à l'infirmière qui se trouvait sur place et décidant quant à lui de rentrer à son domicile ; qu'il n'allègue pas avoir sollicité par la suite de « debriefing

» ou de consultation psychologique ; qu'il n'a pas signalé de mal être résultant de ce traumatisme du 11 septembre certes hors normes, et d'autant plus ressenti quand on est conduit à effectuer son travail à bord d'un avion lors des visites médicales subies les 27 juin 2002, 29 octobre 2003, 1er octobre 2004, 18 novembre 2005, à la suite desquelles il a à chaque fois été déclaré « apte » à son emploi ; que certes il a échoué aux tests de sélection pour devenir chef de cabine principal en novembre 2005 ; qu'à sa demande, il a été soumis le 5 mai 2006 (soit moins d'un mois après son arrêt de travail du 24 avril précédent) à un « debriefing » destiné à connaître les raisons de son échec à ces épreuves contexte dans lequel Mme Y..., qui l'a reçu à cette date a noté son état psychologique fragile en informant Mme Z..., son instructeur, qui a appelé Monsieur X... à plusieurs reprises, ce que celui-ci reconnaît, que, toujours à sa demande, il a subi pour les mêmes raisons un deuxième « debriefing » le 5 mai 2008 (soit une année plus tard), date à laquelle on lui a fait part des conclusions de son test SOSIE de novembre 2005 sans toutefois le lui communiquer par écrit comme il le sollicitait, pour des considérations de déontologie ; que le 7 octobre 2008 le dr Catherine A... médecin du travail a invité Monsieur X... à un rendez-vous fixé au lendemain, en suite de quoi elle l'a adressé au Pr B... psychiatrie du groupe Air France, ce qui démontre que Monsieur X... n'a pas été comme il l'allègue « abandonné » par la société Air France ; que dans un certificat du 5 mai 2009 comportant 5 pages, le Pr B..., qui précise avoir rencontré Monsieur X... à plusieurs reprises mentionne que ce dont souffre le patient c'est « d'un manque de compassion et de reconnaissance de la part de l'environnement professionnel », se sentant « trahi » et « abandonné » par Air France ; que cette analyse est également celle de Mme Viviane C..., psychologue qui écrit le 26 mai 2008 que « c'est d'une non-reconnaissance de toutes ces souffrances dont Monsieur X... a pâti » ;

AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE Monsieur X... était présent à New-York le 11 septembre 2001, étant en escale dans cette ville, et qu'il a été témoin des attentats contre le World Trade Center alors qu'il se trouvait à l'hôtel ; qu'à compter du mois d'avril 2006, Monsieur X... a développé un syndrome anxio-dépressif majeur, décrit dans les certificats médicaux versés aux débats, établis par son psychiatre traitant, le médecin d'Air France, et sa psychothérapeute ; qu'entre ces deux dates, Monsieur X... a exercé ses fonctions sans présenter de difficultés ; qu'il a bénéficié de quatre visites médicales les 27 juin 2002, 29 octobre 2003, 1er octobre 2004, 18 novembre 2005 à l'issue desquelles il a toujours été déclaré apte sans réserve ; qu'à aucun moment au cours de ces visites médicales il n'a évoqué des difficultés qu'il aurait pu rencontrer ; que de même, jusqu'en 2008, il n'a pas sollicité le médecin du travail ou le psychiatre du travail pour évoquer sa situation ; qu'il a fait l'objet d'une évaluation le 21 octobre 2005 en vue d'une proposition pour un avancement ; que la supérieure hiérarchique de Monsieur X... qui procède à cette évaluation n'émet aucune réserve tant sur les compétences professionnelles du salarié que sur son comportement au travail et la personnalité ; qu'avant l'arrêt de travail du mois d'avril 2006, aucun élément ne pouvait laisser penser à une quelconque pathologie dont souffrait le salarié ; que la société Air France démontre qu'elle a pris en compte les événements violents auxquels ses salariés ont été exposés lors des attentats de New-York en 2001 ; qu'à ce titre, elle indique, ce qui n'est pas contesté, que des personnels de l'encadrement ont rejoint, dès la réouverture des voies aériennes, les salariés de la compagnie restés à New-York ; que par ailleurs, au retour du personnel en France, elle a mis en place une cellule d'accompagnement et de soutien composée d'une assistante sociale, un psychologue et un médecin ; que Madame A..., médecin du travail de la compagnie aérienne, explique dans son attestation qu'à son retour des Etats-Unis, Monsieur X... a été accueilli au retour avec l'ensemble de son équipage par un médecin et une infirmière du service ainsi que par un cadre PNC ; que l'ensemble des médecins et infirmières de la compagnie ont été totalement mobilisés pour assurer une présence jour et nuit afin de prendre en charge et d'orienter éventuellement les personnels des équipages concernés vers des consultations psychiatriques ; que Monsieur X... n'a pas souhaité bénéficier d'un tel accompagnement ; qu'il ne conteste pas la réalité de l'accueil mis en place mais indique que cet accueil ne répondait pas aux besoins des salariés, ce que confirme Monsieur E... dans une attestation ; que cependant, dès lors que Monsieur X... refusait la prise en charge qui lui était proposé dans les jours qui suivaient le 11 septembre 2001, qu'il reprenait son service sans aucune réserve et sans manifester un quelconque doute, l'employeur ne pouvait le contraindre à entamer un suivi ; que si Monsieur X... s'est vu prescrire des médicaments liés à un état dépressif constaté le 13 décembre 2002, il apparaît à la lecture du certificat établi par le médecin généraliste le 28 mars 2008, que non seulement le lien avec les événements dont il a été le témoin n'est pas démontré, mais surtout, que l'employeur ne pouvait aucunement avoir connaissance de cette situation dès lors que Monsieur X... n'a pas fait l'objet d'un arrêt de travail et n'a pas informé son employeur ; que la société démontre qu'elle n'a été informée du lien invoqué par Monsieur X... entre les événements du 11 septembre 2001 et la dégradation de son état de santé que par un courrier du conseil de Monsieur X... en date du 7 juillet 2008 ; qu'il ne peut pas être reproché à la société Air France d'avoir failli à son obligation de sécurité de résultat des lors qu'il n'est pas démontré qu'elle pouvait avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié ; que ce type de test constitue un outil d'évaluation de la personnalité et de la motivation d'une personne ; qu'il est utilisé et analysé par les services des ressources humaines et en aucun cas par des médecins ; que Monsieur X..., même s'il a échoué à ce test, ne démontre pas que la société pouvait en déduire qu'il souffrait d'une pathologie psychique ou psychiatrique ; que par ailleurs, il a bénéficié à trois reprises les 5 mai 2006, 5 mai 2008 et 18 novembre 2008 d'un compte-rendu des résultats de son test qui ne fait apparaître aucune dimension médicale qui aurait pu éclairer l'employeur sur une pathologie dont souffrait Monsieur X... ; que si Madame Céline Y... qui a fait les compte-rendus successifs à Monsieur X... a pu après le 5 mai 2006 alerter sa hiérarchie sur l'état psychologique du salarié qu'elle avait constaté lors de l'entretien, il n'en reste pas moins que dès le 15 mai 2006, Monsieur X... a fait l'objet d'un arrêt de travail ce qui ne permettait plus à l'employeur de prendre des mesures relatives à son état de santé ; que Monsieur X... était en arrêt maladie à compter du 15 mai 2006 et ce sans discontinuer et sans que son absence ne soit liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ; que la maladie ouvre de fait une période de suspension du contrat de travail conformément à l'article L. 1226-1 du code du travail ; que dans cette période, ne pesé que sur l'employeur une obligation de verser une partie de la rémunération ; que l'employeur ne peut durant cette période imposer au salarié d'être suivi par la médecine du travail, ni même prendre contact avec lui pour l'orienter vers un type de suivi ; qu'en conséquence, il ne peut être reproché à la société AIR France de ne pas avoir maintenu de liens avec Monsieur X..., surtout entre 2006 et 2008, et ce dès lors que le lien contractuel est interrompu du fait de la suspension du contrat de travail ; que si suite au courrier du conseil de Monsieur X... à la société AIR France en juillet 2008, celui-ci a été contacté par l'assistante sociale puis par le médecin de l'entreprise, il n'en demeure pas moins qu'aucune obligation légale en ce sens ne pesait sur l'employeur ; qu'il ressort de l'ensemble de ses éléments que, sans remettre en cause la grave pathologie dont souffre depuis plusieurs années Monsieur X... et le ressentiment que sa situation évoque à l'encontre de son employeur, il n'en demeure pas moins qu'aucun élément de la procédure et pièce versé aux débats ne permet de considérer que la société AIR France a failli à son obligation de sécurité ;

1/ ALORS QUE l'employeur tenu à une obligation de sécurité de résultat prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs en mettant en place notamment des actions de prévention des risques professionnels ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si la société Air France avait mis en place un suivi psychologique de Monsieur X..., témoin des attentats du 11 septembre 2001, durant les semaines et les mois qui ont suivi cet événement afin de prévenir les troubles consécutifs à un état de stress post-traumatique, la cour d'appel a violé l'article L. 4121-1 du code du travail ;

2/ ALORS QUE l'employeur tenu à une obligation de sécurité de résultat prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs en mettant en place notamment des actions de prévention des risques professionnels ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si la société Air France avait proposé individuellement à Monsieur X... un debriefing au moment de son arrivée en France après les attentats du 11 septembre 2001 afin de prévenir les troubles consécutifs à un état de stress post-traumatique, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

3/ ALORS surtout QUE l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs qui comprennent des actions de prévention des risques professionnels ; qu'il doit prendre l'initiative de ces mesures sans que son obligation soit soumise à la demande des salariés, a fortiori en souffrance mentale ; qu'en se fondant sur le fait que Monsieur X... n'aurait pas signalé son mal être et sollicité de l'aide de la société Air France pour écarter toute méconnaissance de l'obligation de sécurité de résultat de cette dernière, la cour d'appel a violé l'article L. 4121-1 du code du travail ;

4/ ALORS QUE l'exposant faisait valoir que la société Air France avait omis de mentionner le risque de stress post-traumatique dans le document unique d'évaluation des risques ; qu'en délaissant ce moyen à même d'établir la violation de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de motifs en méconnaissance de l'article 455 du code de procédure civile ;

5/ ALORS QUE les juges sont tenus de préciser les pièces sur lesquelles ils se fondent pour justifier leur décision ; qu'en affirmant sans préciser de quelle pièce elle a tiré cette assertion que Monsieur X... avait déclaré avoir signalé le cas d'une hôtesse en état de détresse à l'infirmière présente lors de son retour à Roissy après les attentats du 11 septembre 2001, quand il avait toujours soutenu sans être démenti ne pas connaître la fonction des membres du personnel présent, la Cour d'appel a privé sa décision de motifs en méconnaissance de l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande tendant à voir condamner la société Air France à lui verser des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE le 8 juillet 2009 le conseil médical de l'aéronautique a déclaré M. Patrick X... définitivement inapte à exercer la fonction de personnel navigant, qu'à cette même date, il lui a été proposé un poste au sol ; que M. Patrick X... a répondu à cette proposition en indiquant qu'il ne se trouvait pas en état psychologique pour prendre une décision que la société AIR FRANCE a réitéré sa proposition le 5 février 2010 et encore le 31 mai 2011 ; qu'à chaque fois, M. Patrick X... a répondu dans les mêmes termes ; que c'est dans ce contexte que M. Patrick X... a été convoqué à une visite médicale prévue au 23 août 2011 aux fins qu'il soit statué sur son aptitude à occuper un emploi au sol, ceci conformément aux dispositions de l'article 3 du chapitre C de l'accord collectif PNC 2008-2013 ; qu'il ne s'est pas présenté à ce rendez-vous ; que la société AIR FRANCE lui a notifié son licenciement le 15 septembre 2011 dans les termes suivants : « vous ne vous êtes pas présenté à cette visite, nous mettant ainsi dans l'incapacité de poursuivre la procédure de reclassement dans un poste au sol à la suite de la décision d'inaptitude physique définitive à l'exercice de la profession de PNC prononcée par le CMAC le 8 juillet 2009. En conséquence, la rupture de votre contrat de travail interviendra à l'issue d'un préavis non travaillé de 3 mois qui commencera le 22 septembre 2011 » ; que l'accord collectif auquel la société AIR FRANCE fait référence énonce que dans le cas où (le PNC) souhaite bénéficier d'un reclassement au sol ou d'une reconversion externe, il doit en informer l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai d'un mois à compter de son inaptitude à l'emploi prononcée par le CMAC ; que force est de constater que non seulement M. Patrick X... n'a pas procédé à cette démarche mais encore a répondu par la négative aux trois propositions qui lui ont été faites passé ce délai d'un mois et ne s'est pas présenté à la visite médicale organisée dans cette même optique ;

1/ ALORS QUE aux termes du règlement intérieur de la société Air France, la non présentation répétée à une convocation du service de médecine du travail ou d'expertise est susceptible d'entraîner l'une des sanctions prévues par le présent règlement ; que l'exposant faisait valoir que n'ayant été convoqué qu'une seule fois, il n'enregistrait qu'une seule absence et ne pouvait donc faire l'objet d'une sanction ; qu'en délaissant ce moyen, la cour d'appel a privé sa décision de motifs en méconnaissance de l'article 455 du code de procédure civile ;

2/ ALORS QUE lorsque l'inaptitude physique d'un salarié à occuper son poste de travail a été médicalement constatée par le médecin du travail, il appartient à l'employeur de rechercher à le reclasser dans un autre emploi adapté à ses capacités, non seulement dans l'entreprise, mais également, si celle-ci fait partie d'un groupe, à l'intérieur du groupe, 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'en se bornant à constater que le salarié avait trois fois indiqué qu'il n'était pas en mesure de prendre une décision sur son reclassement au sol sans constater que son reclassement tant au sein de l'entreprise qu'au sein du groupe était impossible, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail.

ECLI:FR:CCASS:2015:S002121

Analyse

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 6 mai 2014