

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N°88/21 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quinze juillet deux mille vingt-et-un

Numéro CAL-2021-00329 du rôle.

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre;

MAGISTRAT2.), président de chambre;

MAGISTRAT3.), conseiller;

GREFFIER1.), greffier assumé.

Entre:

PERSONNE1.), demeurant à L(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant HUISSIER DE JUSTICE1.), en remplacement de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE2.) de (...) du 17 mars 2021,

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à (...).

et:

la société à responsabilité limitée **SOCIETE1.),** établie et ayant son siège social à L(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit acte HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à (...).

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 29 mars 2019, PERSONNE1.) (ci-après « le salarié ») a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après « l'employeur ») à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de l'entendre condamner à lui payer les montants de 18.000 euros à titre de préjudice matériel (année 2020), de 8.301,30 euros à titre de perte de salaires (janvier à avril 2019), de 15.000 euros à titre de perte de pension vieillesse, de 20.000 euros à titre de préjudice moral, de 20.000 euros à titre de pénibilité accrue au travail, de 15.000 euros à titre de dévalorisation sur le marché de l'emploi et de 5.000 euros à titre de préjudice d'agrément, soit en tout 101.301,30 euros ou tout autre montant même supérieur à dire d'expert, avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de la susdite requête.

Il a encore réclamé une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'appui de sa demande, il a exposé que suivant contrat de travail du 19 juin 2017, il a été engagé par l'employeur à partir du 3 juillet 2017 en qualité d'aide-peintre façadier, qu'il a été licencié par courrier du 18 février 2019 moyennant un préavis expirant le 30 avril 2019 et que dans l'intervalle et suite à un avis médical du médecin du travail du 16 octobre 2018 le déclarant incapable d'exercer les tâches correspondant à son dernier poste de travail, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail (ci-après « la Commission mixte ») a refusé en date du 21 novembre 2018 son reclassement professionnel, les conditions pour un tel reclassement n'ayant pas été respectées en l'absence d'examen médical d'embauche.

Faisant valoir que malgré les dispositions contraignantes de l'article L.326-1 du Code du travail, l'employeur ne l'a jamais soumis à un contrôle médical à l'occasion de son embauche et a de ce fait engagé sa responsabilité contractuelle sinon délictuelle dès lors que le salarié s'est vu refuser la mesure de reclassement professionnel en raison de la carence fautive de l'employeur, le salarié a soutenu avoir nécessairement subi un préjudice donnant droit à indemnisation.

Par un jugement rendu en date du 22 février 2021, le tribunal du travail a dit toutes les demandes du salarié non fondées et l'a condamné aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier de justice du 17 mars 2021, le salarié a régulièrement relevé appel du prédit jugement. Il demande, par réformation, à voir condamner l'employeur au paiement des sommes réclamées en première instance ainsi que d'une indemnité de procédure de 1.750 euros pour la première instance et de 3.500 euros pour l'instance d'appel.

Le salarié reproche au tribunal d'avoir, tout en retenant que l'employeur s'était nécessairement rendu coupable d'une faute en ne faisant pas procéder à un examen médical d'embauche du salarié pour contrôler son aptitude au poste de travail à pourvoir, décidé qu'il n'établissait pas le lien causal entre le dommage subi et la faute retenue. Le salarié entend limiter son appel à l'unique question du dommage subi et du lien causal entre celui-ci et la faute d'ores et déjà retenue par la juridiction de première instance.

Le tribunal du travail aurait à tort déduit du fait que le médecin du travail avait conclu à une incapacité uniquement provisoire respectivement non définitive, que le salarié n'aurait pas pu bénéficier d'un reclassement interne ou externe. Or, le fait que le médecin du travail ait conclu à une incapacité provisoire respectivement non définitive du salarié n'aurait pas empêché celui-ci de pouvoir bénéficier d'un reclassement interne ou externe, le reclassement professionnel étant en pareil cas uniquement conditionné à une réévaluation périodique de son état de santé.

Le salarié reproche encore au tribunal d'avoir conclu que le contrat de travail avait cessé d'exister à la date du 4 décembre 2018 malgré le fait que la Caisse Nationale de Santé (CNS) ait avisé le salarié de la fin de ses droits à l'indemnité pécuniaire de maladie avec effet au 21 janvier 2019 et non au 4 décembre 2018. De surcroît, l'employeur aurait licencié le salarié en date du 18 février 2019 avec le préavis légal de deux mois débutant le 1^{er} mars et expirant le 30 avril 2019 et il aurait été renvoyé à cette résiliation du contrat de travail par l'employeur dans la convention transactionnelle conclue entre parties.

Le lien causal entre la faute commise par l'employeur et le dommage subi par le salarié serait dès lors établi.

Concernant les dommages subis, le salarié réclame le paiement du montant total de 101.301,30 euros + p.m. qui correspondrait aux différents dommages s'analysant en une perte de chance. Il fait plaider que la perte de chance implique seulement la privation d'une potentialité présentant un caractère de probabilité raisonnable et non un caractère certain. En l'occurrence, il aurait perdu une chance quasi-certaine d'obtenir le bénéfice d'un reclassement interne ou externe de sorte que la probabilité de survenance de l'événement aurait été forte et que l'indemnisation devrait être admise tant dans son principe que dans son quantum.

Le salarié affirme avoir subi un préjudice matériel alors qu'en raison du refus de la Commission mixte, il aurait perdu toute chance de se voir reclasser, sinon de toucher les indemnités d'attente, la perte financière en résultant pour l'année 2020 s'élevant, sur base de l'indemnité d'attente, à $(12 \times 1.500 =)$ 18.000 euros et pour le terme courant à p.m.

Il aurait encore subi un préjudice lié à la perte de salaire à partir du jour où il n'a plus bénéficié des indemnités pécuniaires de maladie (le 21 janvier 2019) jusqu'au paiement de ses indemnités de chômage suite au licenciement (1^{er} mai 2019), soit la somme de 8.301,30 euros.

Il aurait par ailleurs subi une perte évaluée à 15.000 euros au niveau de sa pension vieillesse, le fait d'avoir subi une perte de rémunération durant la période du 16

octobre 2018 au 30 avril 2019 ayant nécessairement entraîné une diminution de ses cotisations qui constituent la base de calcul de ses droits à la retraite.

Les agissements fautifs de l'employeur ayant profondément bouleversé sa vie, il aurait également subi un préjudice moral évalué à 20.000 euros.

N'ayant pas pu bénéficier des mesures de reclassement, la pénibilité de son travail serait accrue dès lors que ses capacités résiduelles ne seraient pas adaptées à son éventuel futur poste de travail de sorte qu'il aurait encore subi un préjudice de 15.000 euros du chef de la pénibilité accrue au travail.

Il réclame en outre le montant de 15.000 euros en raison de sa « dévalorisation sur le marché de l'emploi », correspondant à la perte de chance de retrouver à l'avenir un emploi.

Finalement, il évalue à 5.000 euros le préjudice d'agrément subi du fait qu'en raison de la perte financière et de l'anéantissement de ses ressources financières, il n'aurait pas pu continuer son train de vie habituel.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement; subsidiairement il demande à la Cour d'allouer au salarié des montants plus raisonnables à évaluer *ex aequo et bono*. Il sollicite par ailleurs une indemnité de procédure de 3.000 euros.

L'employeur souligne qu'en vertu de l'article L.551-1 § 1 du Code du travail, un salarié doit être incapable d'exécuter son dernier poste de travail pour pouvoir bénéficier d'un reclassement professionnel. Tel ne serait pas le cas du salarié en l'espèce, l'avis du médecin du travail du 16 octobre 2018 prévoyant une prochaine évaluation de son état de santé pour le 1^{er} février 2019, laquelle n'aurait jamais eu lieu de sorte qu'il n'y aurait aucune causalité entre tout prétendu préjudice et toute prétendue faute dans le chef de l'employeur. Même si le prédit article devait être interprété en ce sens qu'il prendrait également en compte l'incapacité provisoire du salarié à exercer son dernier poste de travail, le salarié n'établirait pas une incapacité de travail allant au-delà du 1^{er} février 2019 de sorte que depuis cette date il ne remplirait pas les conditions médicales du prédit article pour un reclassement professionnel.

En outre, le contrat de travail aurait pris fin le 4 décembre 2018 de sorte qu'il n'y aurait aucune causalité entre les fautes et préjudices allégués. Le licenciement par l'employeur et la transaction s'en étant suivis seraient le fruit d'une erreur ne prêtant pas à conséquence et n'énervant en rien les termes de l'article L.125-4 du Code du travail selon lesquels le contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie, soit le 4 décembre 2018.

Subsidiairement, même à admettre que le licenciement fasse échec à la fin du contrat au 4 décembre 2018 telle que prévue par la loi, il y aurait lieu de constater que le licenciement a été suivi d'une transaction couvrant l'intégralité des prétentions et préjudices du salarié découlant de ce licenciement.

L'employeur avance encore que, s'il est vrai que le salarié n'a pas été envoyé à un examen médical d'embauche en juin 2017, il n'en resterait pas moins qu'un examen

médical d'embauche a été effectué en juin 2016 auprès de son précédent employeur SOCIETE2.) et que selon l'article L.326-2 du Code du travail, l'examen d'embauche ne doit pas être effectué sur décision du médecin du travail dans l'hypothèse où, comme en l'espèce, le salarié a passé un examen d'embauche pour un premier poste.

Par ailleurs, si la Commission mixte a décidé que le salarié n'était pas éligible à un reclassement externe ou interne, cette même décision aurait pareillement pu être prise aussi dans l'hypothèse où un examen d'embauche aurait eu lieu lors de l'embauche du salarié auprès de l'employeur dès lors qu'il ne serait pas établi qu'au moment où la Commission mixte a pris sa décision, le salarié était réellement, médicalement parlant, capable de travailler et apte pour un reclassement interne, respectivement externe, ni que le salarié avait respecté les obligations lui étant imposées par le statut de reclassement professionnel et aurait ainsi été éligible à un reclassement.

L'absence de recours introduit par le salarié contre la décision de la Commission mixte serait constitutif d'une faute dans le chef du salarié qui serait de nature à exonérer l'employeur.

Soutenant qu'en instance d'appel, le salarié ne ferait plus état d'un préjudice mais d'une perte d'une chance, l'employeur soulève l'irrecevabilité de cette demande pour être nouvelle sur base de l'article 592 du Nouveau code de procédure civile.

A titre subsidiaire, il conteste formellement les préjudices invoqués par le salarié tant en leur principe qu'en leur quantum en soulignant qu'il faudrait, en tout état de cause et ce à titre plus subsidiaire encore, prendre en compte la notion de la perte d'une chance et réduire les montants alloués en fonction de la probabilité qui serait à apprécier par la Cour.

L'employeur donne encore à considérer qu'au jour de la saisine de la Commission mixte, il occupait un effectif de moins de 25 travailleurs, de sorte qu'au vœu de l'article L.551-2 (1) du Code du travail, aucun reclassement interne n'aurait pu avoir lieu.

Tant dans le cadre du reclassement professionnel externe que dans le cadre du droit commun, et plus particulièrement du Livre III chapitre V et des articles L.326-9 et suivants du Code du travail, le salarié aurait été pris en charge par l'ADEM. Une différence entre les deux régimes résiderait dans l'indemnité compensatoire au cas où il y a une diminution de rémunération sous un nouveau contrat de travail, mais le salarié resterait en défaut de prouver pareille diminution de la rémunération.

L'employeur conteste le préjudice matériel allégué tant dans son principe que dans son quantum. En effet, un salarié sous le statut de personne en reclassement professionnel aurait droit à une indemnité d'attente s'il peut se prévaloir d'une aptitude d'au moins dix ans au dernier poste de travail constatée par le médecin du travail compétent ou d'une ancienneté de service d'au moins dix ans, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce. Il ne serait pas non plus établi que le salarié remplisse les autres conditions prévues à l'article L. 551-5 du Code du travail.

L'employeur conteste encore la prétendue perte de salaire au motif qu'il a payé une indemnité transactionnelle de 3 mois au salarié et qu'en tout état de cause, la prétendue perte de salaire n'aurait rien à voir avec la décision de la Commission mixte, ni avec l'absence d'examen médical d'embauche.

Le préjudice moral ainsi que le préjudice de pénibilité accrue au travail sont contestés, dès lors que le salarié se serait borné à accepter la décision de la Commission mixte qui serait la cause de ses souffrances morales.

Toute prétendue dévalorisation sur le marché de l'emploi et tout prétendu préjudice d'agrément en relation causale avec une quelconque faute de l'employeur sont formellement contestés.

L'employeur rappelle finalement que tout prétendu préjudice devrait être évalué à la lumière du concept de la perte d'une chance et que le salarié n'aurait aucunement établi que sa prétendue chance perdue ait été véritable et donne droit à indemnisation. En outre, il y aurait exonération totale, sinon du moins partielle dans le chef de l'employeur, vu le comportement fautif du salarié, respectivement son inertie totale vis-à-vis de la décision de la Commission mixte à laquelle il aurait acquiescé sans faire valoir ses droits quant à un recours contre celle-ci. Subsidiairement, l'importance de cet espoir serait, au vu des éléments du dossier, minime, de sorte que l'allocation d'une quelconque indemnisation devrait en tenir compte.

L'employeur ajoute que même si un reclassement professionnel avait été accordé au salarié, il ne serait nullement établi que celui-ci ait eu lieu avant la résiliation de plein droit du contrat en date du 4 décembre 2018. En outre, une éventuelle perte de chance s'arrêterait au plus tard au 1^{er} février 2019, date prévue pour la réévaluation médicale du salarié. Toute demande d'expertise serait irrecevable en raison de la carence du salarié dans l'administration de la preuve, vu le manque total de transparence à propos de la situation actuelle du salarié et l'absence d'un décompte retraçable et documenté.

Le salarié réplique qu'il n'est pas contestable que la Commission mixte lui a refusé le bénéfice du reclassement professionnel exclusivement en raison du fait qu'il ne répondait pas à la condition de disposer d'une fiche d'examen médical attestant son aptitude à l'embauche par l'employeur. Il y aurait uniquement lieu de se prononcer sur le préjudice subi par le salarié lequel se résoudrait en la perte d'une chance. La résiliation de plein droit du contrat de travail le 4 décembre 2018 ne serait jamais intervenue si la Commission mixte avait, en date du 21 novembre 2018, soit préalablement, décidé du reclassement professionnel interne ou externe. Le salarié admet que les préjudices dont il réclame réparation sont différents de ceux tenant au licenciement et ayant fait l'objet de la convention transactionnelle.

Il affirme que ses chances de pouvoir bénéficier d'un reclassement professionnel auraient été certaines et véritables si l'employeur avait fait pratiquer un examen médical attestant son aptitude à l'embauche alors qu'au moment où la Commission mixte siégeait, il aurait rempli les conditions médicales pour prétendre à pareil reclassement. Dans la mesure où il n'aurait pas fait l'objet d'un examen médical préalable à l'embauche, un recours contre la décision de la Commission mixte aurait

été vain. La réévaluation médicale au 1er février 2019 n'aurait pas pu se réaliser en raison du fait que le salarié s'est vu refuser le bénéfice d'un reclassement professionnel par la Commission mixte.

La demande ne serait pas nouvelle dès lors qu'il aurait, depuis l'introduction de la procédure, toujours revendiqué la réparation de la perte d'une chance.

Concernant l'indemnité professionnelle d'attente, il aurait répondu à la condition d'aptitude d'au moins cinq ans au dernier poste de travail.

La demande relative à la perte de salaire aurait été limitée à la période du 21 janvier au 30 avril 2019 dès lors que la convention transactionnelle conclue entre parties aurait eu pour objet de convenir d'une période indemnisable à compter de la fin du préavis, respectivement du contrat de travail située au 30 avril 2019.

Appréciation de la Cour d'appel

Il résulte des articles L. 326-1 et L. 326-2 du Code du travail que l'examen médical d'embauche à effectuer par le médecin du travail est obligatoire pour tout salarié brigant un poste de travail et que par exception, le salarié qui change d'employeur peut être déclaré apte pour son nouveau poste par le médecin du travail sur le vu de la dernière fiche d'examen médical établie en rapport avec le poste occupé auprès de son ancien employeur, si celui-ci ne présente pas de conditions de travail sensiblement différentes avec le poste précédent. La juridiction de première instance a retenu à juste titre qu'en ce cas, le nouvel employeur doit néanmoins saisir le médecin du travail compétent afin de lui permettre d'apprécier si le nouveau poste ne présente pas des conditions de travail sensiblement différentes et de conclure, le cas échéant, à l'aptitude du salarié pour son nouveau poste sur base de la fiche médicale existante.

Le simple fait que le médecin du travail ait établi un certificat lors de l'embauche du salarié par le précédent employeur, la société SOCIETE2.), ne saurait exonérer l'employeur de son obligation d'organiser un examen médical, respectivement de saisir le médecin du travail lors de l'embauche du salarié dès lors que celui-ci est seul compétent pour apprécier si le nouveau poste confié au salarié ne présente pas des conditions de travail plus difficiles et pour se prononcer sur l'aptitude du salarié à son nouveau poste.

Le tribunal du travail a dès lors retenu à juste titre que dans la mesure où l'employeur n'a pas respecté ses obligations légales, il a nécessairement commis une faute.

Afin de pouvoir aboutir dans sa demande, le salarié doit toutefois encore prouver un dommage ainsi que le lien causal entre ce dommage et la faute retenue. Pour que ce dommage soit réparable, il doit être certain, direct et prévisible.

En l'occurrence, le salarié reste en défaut d'établir avoir subi un dommage certain en relation causale avec la faute de l'employeur dès lors qu'il est impossible d'affirmer avec certitude que le salarié aurait bénéficié d'une décision de reclassement s'il avait été en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail

établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche auprès de l'employeur.

En effet, si, au vu de la motivation de la décision de la Commission mixte, l'absence de certificat d'aptitude se trouve bien à l'origine de la décision de refus de reclassement, il n'en découle pas pour autant que le salarié aurait nécessairement fait l'objet d'un reclassement interne ou externe si l'examen médical d'embauche avait bien eu lieu.

A cet égard, il y a lieu de remarquer que dans la mesure où l'employeur occupait moins de 25 salariés, le salarié aurait uniquement pu espérer de la part de la Commission mixte une décision positive de reclassement externe.

Le salarié ne verse par ailleurs pas de pièces concernant sa situation après le 1^{er} février 2019, date prévue pour la réévaluation de son état de santé par le médecin du travail.

Il s'y ajoute que le salarié ne justifie pas la réalité du dommage allégué.

En effet, pas plus qu'en première instance, le salarié n'établit remplir les conditions pour avoir pu toucher, à partir du mois de janvier 2020, une indemnité d'attente, à laquelle il n'aurait pu prétendre qu'à l'expiration de la durée légale du paiement de l'indemnité de chômage complet. Le salarié ne fournit notamment aucune indication quant à la période durant laquelle il a touché des indemnités de chômage, ni quant à sa situation en 2020 et ne verse aucun document de nature à établir qu'il aurait rempli toutes les conditions pour pouvoir toucher une telle indemnité.

Tel que retenu à juste titre par le tribunal, la perte de salaire que le salarié affirme avoir subie à compter du jour où il n'a plus été en mesure de bénéficier des indemnités pécuniaires de maladie, qu'il fixe au 21 janvier 2019, jusqu'à la liquidation de ses droits au chômage à l'expiration de la période fixée par l'employeur comme étant celle du préavis n'est pas la conséquence du refus d'un reclassement par la Commission mixte mais celle de l'épuisement de ses droits à l'indemnité pécuniaire de maladie. Il en est de même de la perte alléguée relative à sa pension vieillesse.

Pas plus qu'en première instance, le salarié n'explique en quoi les agissements fautifs de son employeur lui auraient causé un préjudice moral de 20.000 euros, la simple référence au « bouleversement de sa vie » sans autre explication n'étant pas de nature à permettre de conclure au bien-fondé de pareille demande.

En l'absence de toute pièce ou explication quant à l'évolution de son état de santé ou quant à un éventuel nouvel emploi, il ne justifie pas avoir subi un « préjudice de pénibilité accrue au travail » en raison de capacités résiduelles non adaptées au poste le cas échéant nouvellement trouvé, ce d'autant plus qu'il aurait été soumis à un examen médical d'embauche afin d'assurer que le poste soit adapté à ses facultés résiduelles.

Aucune pièce ou explication n'est fournie concernant sa « dévalorisation sur le marché de l'emploi » correspondant à la perte d'une chance de retrouver à l'avenir un emploi, le tribunal ayant retenu à juste titre que même en cas de reclassement externe, il se serait retrouvé sur le même marché de l'emploi avec les mêmes capacités résiduelles.

Finalement, le salarié reste en défaut de rapporter la preuve du préjudice d'agrément allégué et de la relation causale avec le refus de reclassement professionnel.

Le salarié fait actuellement plaider que le préjudice dont il réclame indemnisation s'analyse en une perte d'une chance.

Contrairement à ce que fait plaider l'employeur, la demande n'est pas irrecevable pour être nouvelle en appel dès lors que dans sa requête, le salarié a déjà indiqué à propos de son préjudice matériel qu'en raison du refus de la Commission mixte, il avait perdu toute chance de se voir reclasser, sinon de toucher les indemnités d'attente et a également sollicité la somme de 15.000 euros au titre de sa dévalorisation sur le marché de l'emploi correspondant à « la perte de chance » de retrouver à l'avenir un emploi. En outre, l'employeur a déjà pris position dans sa note de plaidoiries en première instance par rapport à une éventuelle perte d'une chance.

La perte d'une chance n'est indemnisable que si la chance perdue est sérieuse. [...] La perte d'une chance réelle d'obtenir un avantage donne lieu à réparation s'il existe un lien de causalité entre la faute et la perte de cette chance. L'existence d'une chance n'implique aucune certitude quant à la réalisation du résultat espéré de sorte que le préjudicié peut obtenir la réparation de la perte d'une chance même s'il n'est pas certain que sans la faute, le résultat aurait été obtenu (Cass 15 mars 2010 R.G.A.R 2010 n° 14.676).

Autrement dit, une condamnation pour la perte d'une chance requiert, d'une part, que le juge ne puisse laisser subsister aucun doute sur le lien de causalité entre la faute et le dommage et, d'autre part, que la perte d'une chance soit la perte certaine d'un avantage probable. Il doit mesurer l'importance de cette chance et évaluer l'étendue du dommage. La probabilité découlant du caractère sérieux et raisonnable de la chance perdue, doit être complétée par la considération que la valeur économique de la chance perdue susceptible de réparation ne peut équivaloir à la somme totale de la perte finalement subie ou du gain perdu.

Ce ne sont pas les montants escomptés qui constituent le dommage, mais l'espoir de les gagner.

Pour pouvoir se prononcer sur le caractère indemnisable ou non de la perte d'une chance dans la présente affaire, il y a lieu d'apprécier s'il existait une chance réelle et sérieuse pour le salarié d'obtenir une décision de reclassement de la part de la Commission mixte sans l'omission de l'employeur relative à l'examen médical d'embauche. Il appartient au salarié de soumettre à la Cour les éléments concrets de nature à faire conclure à une telle probabilité.

Si la possession d'un certificat du médecin du travail aurait certes permis au salarié de satisfaire à une des conditions requises pour espérer obtenir un reclassement, il y a cependant lieu de relever que dans son avis du 16 octobre 2018 concluant à une incapacité provisoire, le médecin du travail a retenu que le salarié « ne peut faire aucun travail manuel actuellement » et que « des examens complémentaires sont demandés » tout en fixant la date de la prochaine évaluation au 1^{er} février 2019.

Le salarié ne verse aucune pièce et ne fournit aucun renseignement relatifs aux autres conditions pour bénéficier d'un reclassement, ni quant à l'évolution de son état de santé, ni quant à sa situation professionnelle postérieure au 30 avril 2019.

Il ne fournit dès lors pas à la Cour les éléments d'appréciation nécessaires pour pouvoir apprécier le degré de probabilité d'une décision de reclassement s'il avait, à l'époque de son engagement, passé l'examen d'embauche prévu à l'article L.326-1 du Code du travail. Il ne fournit par ailleurs aucun élément permettant d'apprécier pendant combien de temps il aurait pu bénéficier d'un éventuel reclassement. En effet, même à supposer que le salarié ait pu bénéficier d'une décision de reclassement en novembre 2018, il n'est pas établi que cette décision ait été maintenue au-delà du 1^{er} février 2019.

En tout état de cause, le salarié n'établit pas que le dommage allégué soit en relation causale avec la perte d'une chance d'obtenir une décision de reclassement.

En effet, en l'absence de pièce ou renseignement quant à sa situation après février 2019, le salarié n'établit pas la relation causale entre la faute de l'employeur et la perte d'une chance de toucher une indemnité d'attente à partir du mois de janvier 2020.

Tel que développé ci-avant, la perte de salaire que le salarié affirme avoir subie à compter du 21 janvier 2019 jusqu'à la liquidation de ses droits au chômage ainsi que la perte alléguée relative à sa pension vieillesse ne sont pas en relation causale avec le refus d'un reclassement par la Commission mixte.

Faute de la moindre pièce ou de toute précision à cet égard, le salarié n'établit avoir subi ni un préjudice moral, ni un « préjudice de pénibilité accrue au travail », ni une « dévalorisation sur le marché de l'emploi », ni un préjudice d'agrément en raison de la perte d'une chance de bénéficier d'un reclassement professionnel.

Le jugement est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré les demandes du salarié non fondées.

Au vu de l'issue du litige, la juridiction de première instance a à bon droit rejeté la demande du salarié basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et il y a également lieu de rejeter sa demande afférente formulée en instance d'appel.

L'employeur est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, faute d'établir la condition d'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel en la forme,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondées les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître AVOCAT2.), sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par MAGISTRAT1.), président de chambre, en présence de GREFFIER1.), greffier assumé.