

Cour de cassation chambre sociale

Audience publique du 21 décembre 2017

N° de pourvoi: 16-14532

ECLI:FR:CCASS:2017:SO02667

Non publié au bulletin

Cassation partielle

Mme Guyot (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1226-2 du code du travail, en sa rédaction applicable en la cause ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 5 août 2010 en qualité d'ouvrière nettoyeuse par la société Entreprise Guy Challancin, a été placée en arrêt de travail pour maladie à compter du 13 juillet 2012 ; qu'à l'issue de deux examens des 21 août et 6 septembre 2012, le médecin du travail a déclaré la salariée inapte à tous les postes de l'entreprise ; que le 11 octobre suivant, elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Attendu que pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'employeur ne peut s'exonérer de son obligation de reclassement en soutenant qu'en réponse à son courrier du 21 septembre 2012, le médecin du travail avait précisé que l'état de santé de la salariée ne lui permet pas de poursuivre son activité professionnelle dans l'entreprise quel que soit le poste, aménagé, transformé ou non et que toute mesure de maintien dans l'emploi, de mutation ou de reclassement au sein de l'entreprise ou du groupe s'avère inutile, que si le médecin du travail doit aider l'employeur dans la recherche de reclassement en définissant les postes susceptibles d'être occupés par le salarié compte tenu de son état de santé, il ne lui appartient pas de définir le périmètre dans lequel les recherches doivent être effectuées par l'employeur qui doit rechercher les postes disponibles puis les soumettre à l'avis du médecin du travail, que l'employeur justifie en tout et pour tout de l'envoi de deux lettres, dont le contenu est imprécis, interrogeant deux sociétés du groupe sur les possibilités de reclassement de la salariée ;

Attendu, cependant, que si l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout poste dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de son obligation légale de recherche de reclassement au sein de cette entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel celle-ci appartient, les réponses apportées, postérieurement au constat régulier de l'inaptitude, par ce médecin sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que postérieurement à son avis d'inaptitude, le médecin du travail avait exclu toute possibilité de reclassement, même par aménagement ou transformation de poste, au sein de l'entreprise et du groupe, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il juge le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamne

la société Entreprise Guy Challancin à payer à Mme X... les sommes de 10 215 euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article L. 1235-3 du code du travail, 3 404,76 euros à titre d'indemnité de préavis et 340,47 euros à titre d'indemnité de congés payés, l'arrêt rendu le 28 janvier 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ; remet, en conséquence, sur ces 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 de Bordeaux, autrement composée ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 et un décembre deux mille dix-sept.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Entreprise Guy Challancin

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé que le licenciement de Mme X... est dépourvu de cause réelle et sérieuse, et d'AVOIR en conséquence condamné la société Guy Challancin à lui verser les sommes de 3404,76 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 340,47 euros à titre de congés payés afférents, 10 215 euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article L 1235-3 du code du travail, outre une indemnité en application de l'article 700 du Code de procédure civile et de lui AVOIR ordonné d'office le remboursement à Pôle emploi des indemnités de chômage versées à la salariée dans la limite de six mois

AUX MOTIFS PROPRES QUE « Aux termes des dispositions de l'article L 1226-2 du code du travail, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou à un accident non professionnels, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail. Il appartient à l'employeur de démontrer qu'il s'est acquitté de son obligation de reclassement, laquelle est de moyens, et de rapporter la preuve de l'impossibilité de reclassement qu'il allègue.

En l'espèce, il n'est pas sérieusement contesté par l'employeur, et Mme X... le démontre notamment par sa pièce 11, que la société Challancin appartient à un groupe employant 5500 salariés, présent en Aquitaine, Bourgogne et Ile de France au travers de trois secteurs d'activités, soit la propreté, la sécurité et le multiservices, lequel correspond au périmètre dans lequel elle se devait d'effectuer des recherches pour le reclassement de Mme X....

La société Challancin ne peut s'exonérer de son obligation en soutenant sur le courrier du médecin du travail qui a précisé en réponse à son courrier du 21 septembre 2012 : «l'état de santé de Mme Hanissa X... ne lui permet pas de poursuivre son activité professionnelle dans votre entreprise quel que soit le poste, aménagé, transformé ou non; toute mesure de maintien dans l'emploi, de mutation ou de reclassement au sein de votre entreprise ou de votre groupe s'avère inutile» a interdit toute possibilité de reclassement alors que si le médecin du travail doit aider l'employeur dans cette recherche en définissant les postes susceptibles d'être occupés par le salarié compte tenu de son état de santé il ne lui appartient pas de définir le périmètre dans lequel les recherches doivent être effectuées par l'employeur qui doit rechercher les postes disponibles puis les soumettre à l'avis du médecin du travail.

En l'espèce, la société Challancin verse aux débats en tout et pour tous les deux courriers adressés le 17 septembre 2012 respectivement à la SAS MBS et à Challancin Gardiennage interrogeant ces deux entités sur les possibilités de reclassement et les deux courriers du 26 septembre 2012 adressant une réponse négative à l'employeur. Or les courriers du 17 septembre 2012 sont adressés à des sociétés dont l'employeur ne précise pas la place dans le groupe et ne comportent aucune autre précision sur la salariée à reclasser que celles relatives à l'emploi occupé et les mentions portées sur l'avis d'inaptitude, la société Challancin ne produisant aucune autre pièce, notamment aucun registre unique

de personnel, les extraits des bilans sociaux pour l'année 2011 pour deux secteurs d'activité et relatifs à la répartition des emplois entre trois catégories (ouvriers, employés administratifs, agents de maîtrise et cadres) étant manifestement insuffisants à établir la réalité des postes disponibles et des embauches entre le 6 septembre et le 11 octobre 2012.

Elle ne peut davantage s'appuyer sur le fait que la salariée s'est désintéressée de cette question en ne se présentant pas à l'entretien de reclassement auquel elle était convoquée par courrier du 13 septembre 2012 puisqu'elle a répondu par message électronique du 19 septembre 2012 qu'elle attendait les propositions de son employeur.

Il convient de déduire de ces considérations que la société Challancin ne démontre pas avoir procédé à des recherches effectives, loyales et sérieuses pour le reclassement de sa salariée inapte, de sorte que, l'employeur n'ayant pas satisfait à son obligation de reclassement, le licenciement pour inaptitude de Mme X... est sans cause réelle et sérieuse.

Le jugement déféré sera confirmé sur ce point.

Il le sera également sur les conséquences qu'en ont tiré les premiers juges relativement aux indemnités de rupture et aux dommages-intérêts qui ont été accordés à la salariée sur le fondement des dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail dont le conseil des prud'hommes a fait une juste appréciation au vu des éléments de l'espèce »

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE « l'article L.1226-2 du Code du Travail stipule que lorsque à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou à un accident non professionnel, le salarié 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 compte-tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ; et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement du temps de travail.

Attendu que la recherche de reclassement doit s'étendre à l'ensemble des activités de l'entreprise et le cas échéant au sein du groupe auquel elle appartient.

Attendu qu'en l'espèce, le médecin du travail, dans son courrier du 28 juillet 2012 adressé à la société CHALLANCIN dans ces termes : « En réponse à votre lettre citée en référence, j'ai l'honneur de porter à votre connaissance que l'état de santé de Madame Hanissa X... ne lui permet pas de poursuivre son activité professionnelle dans votre entreprise quel que soit le poste, aménagé, transformé ou non; toute mesure de maintien dans l'emploi, de mutation ou de reclassement au sein de votre entreprise ou de votre groupe s'avère inutile. »

Mais attendu que même si l'avis du médecin conclut à l'inaptitude du salarié à tout emploi dans l'entreprise et à l'impossibilité de son reclassement dans l'entreprise, l'employeur n'est pas dispensé de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise, au sein du groupe auquel elle appartient et au besoin, par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail.

Attendu que l'obligation de recherche de reclassement est une obligation de moyen renforcée à laquelle l'employeur doit se soumettre même si ce n'est pas une obligation de résultat et qu'il lui appartient de prouver la réalité et le sérieux de sa recherche de reclassement.

Qu'en l'espèce, la SAS CHALLANCIN produit seulement deux courriers adressés à deux entreprises du groupe, sans même justifier d'une quelconque réponse de ces dernières, comme justificatif de sa recherche de reclassement; elle ne justifie pas non plus de l'impossibilité de reclassement à un poste administratif au sein de l'entreprise.

Le Conseil de Prud'homme juge que la SAS CHALLANCIN n'a pas respecté de bonne foi son obligation de reclassement, et en conséquence le licenciement de Mme X... est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Attendu que l'article L.1235-3 du Code du Travail prévoit que le salarié dont le licenciement ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse a droit à une indemnisation qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois;

Le Conseil fixe le montant des dommages et intérêts à la somme de 10.215€ outre l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents »

1/ ALORS QUE si l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout poste dans l'entreprise ne dispense pas

l'employeur, quelle que soit la position prise par le salarié, de son obligation légale de recherche de reclassement au sein de cette entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel celle-ci appartient, les réponses apportées, postérieurement au constat régulier de l'inaptitude, par ce médecin sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que dans son courrier du 28 juillet 2012 adressé à la société Challancin, le médecin du travail avait, en réponse aux sollicitations de l'employeur, répondu que «l'état de santé de Madame Hanissa X... ne lui permet pas de poursuivre son activité professionnelle dans votre entreprise quel que soit le poste, aménagé, transformé ou non; toute mesure de maintien dans l'emploi, de mutation ou de reclassement au sein de votre entreprise ou de votre groupe s'avère inutile », ce dont il s'évinçait que le reclassement de la salariée était impossible; qu'en jugeant que la société Guy Challancin ne pouvait s'exonérer de son obligation de reclassement par la production de ce courrier, la Cour d'appel a violé l'article L 1226-2 du Code du travail ;

2/ ALORS QU' est suffisamment précise et personnalisée la lettre de demande de recherche de reclassement qui comporte le nom des salariés à reclasser, leur classification et la nature de leur emploi ; que les deux lettres adressées le 17 septembre 2012 par la société Guy Challancin aux deux autres sociétés du groupe, les sociétés MBS et Guy Challancin Gardiennage, comportaient l'indication du nom de Mme X..., de la classification et de la nature de son emploi d'ouvrier nettoyeur spécialisé, ainsi que le contenu de l'avis d'inaptitude établi par le médecin du travail; qu'en jugeant ces courriers insuffisants après avoir relevé qu'ils ne comportaient aucune autre précision sur la salariée à reclasser que celles relatives à l'emploi occupé et les mentions portées sur l'avis d'inaptitude, et que l'employeur ne précisait pas la place dans le groupe des sociétés auxquelles ils avaient été adressés, la Cour d'appel a violé l'article L 1226-2 du Code du travail ;

3/ ALORS QUE la société Guy Challancin faisait valoir que 98, 86% des emplois étaient constitués de postes d'ouvriers de nettoyage pour lesquels la salariée avait été déclarée inapte et que les 1,24 % de postes administratifs restants étaient incompatibles avec les compétences de la salariée, nécessitant une formation de base que la société n'était pas tenue de lui fournir, ce qui rendait inutile la production de son registre d'entrées et de sorties du personnel puisqu'aucun poste, fut il disponible, ne pouvait être occupé par la salariée (conclusions d'appel de l'exposante p 7-8) ; qu'en reprochant à la société Guy Challancin de ne pas justifier avoir recherché un reclassement sur un poste administratif et de ne pas produire le registre d'entrées et de sorties du personnel, sans répondre à ce moyen péremptoire, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

Décision attaquée : Cour d'appel de Bordeaux , du 28 janvier 2016