

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 15 décembre 2015

N° de pourvoi: 14-11.858

ECLI:FR:CCASS:2015:SO02189

Publié au bulletin

Rejet

M. Chollet (conseiller doyen faisant fonction de président), président

Me Carbonnier, 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 :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 19 décembre 2013), que Mme X... a été engagée par la société Plastic omnium le 1er septembre 1983, en qualité d'employée, affectée au service du personnel ; que, le 30 janvier 1992, son contrat de travail a été transféré au sein de la société 3P (Produits plastiques performants) ; qu'elle a été promue en 2004 au poste de responsable administratif du personnel ; qu'elle a, le 21 juin 2011, été déclarée inapte à son poste, sans référence à un accident du travail ou une maladie professionnelle ; qu'elle a été licenciée le 8 septembre 2011 et a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et de la débouter de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur, quelle que soit la position prise par le salarié, de rechercher les possibilités de reclassement par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise et le cas échéant du groupe auquel elle appartient ; que, pour considérer que la société avait sérieusement cherché à la reclasser dans les entreprises du groupe, la cour d'appel s'est bornée à retenir, s'agissant d'une possibilité de reclassement dans les établissements de Clichy et d'Espagne, que ces derniers avaient un lien hiérarchique avec la directrice des ressources humaines de la société sans constater que l'employeur avait recherché les possibilités de reclassement au sein de ces établissements par la mise en oeuvre de mesures de mutations ou transformations de postes de travail au sein du groupe ; que ce faisant, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-10 du code du travail ;

2°/ qu'en toute hypothèse, le juge doit caractériser une recherche sérieuse par l'employeur de postes disponibles dans l'entreprise et compatibles avec les préconisations du médecin du travail, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail ; qu'en se bornant à

retenir que le médecin avait précisé le 5 juillet 2011 qu'aucun poste ne pouvait convenir au sein de la société 3P France " en raison de l'inaptitude qui est relationnelle envers toute la hiérarchie au sein de l'entreprise " et que l'organigramme faisait apparaître que les établissements d'Italie, d'Allemagne, de Hollande et de Chine avaient respectivement un effectif de deux, quatre, cinq, deux personnes et que celui d'Espagne avec soixante sept emplois (dont soixante trois à l'atelier) avait un lien hiérarchique avec la directrice des ressources de 3P Holding sans rechercher si l'inaptitude relationnelle relevée par le médecin de travail excluait seulement un reclassement au sein de 3P France au sein de laquelle la salariée travaillait ou également une permutation effective avec l'établissement 3P Espagne, nonobstant le lien hiérarchique de celui-ci avec la directrice des ressources humaines de 3P Holding, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-10 du code du travail ;

Mais attendu 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 ;

Et attendu que la cour d'appel, procédant aux recherches prétendument omises, a fait ressortir l'impossibilité de reclasser la salariée au sein tant de l'entreprise que du groupe, y compris par la mise en oeuvre de mutations ou transformations de poste, ce au regard notamment des préconisations du médecin du travail interdisant de maintenir un lien avec certaines personnes ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

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

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour Mme X...

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR dit le que le licenciement de salariée était bien fondé et reposait sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir débouté de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS QU'il n'y a pas lieu d'écarter des débats les pièces 29 et 30 communiquées par la salariée, la première sans emport sur le présent litige car concernant le licenciement de son mari, la seconde relative à l'existence de deux établissements, révélée par ailleurs par l'organigramme du groupe produit par l'employeur ; (¿) qu'en ce qui concerne le reclassement, l'employeur a écrit le 1er juillet 2011 au médecin du travail pour lui signaler, d'une part, qu'il ne disposait que d'un seul poste, celui chef de projet qui nécessitait un diplôme d'ingénieur, d'autre part, qu'il pouvait aussi offrir un poste temporaire et comptable, pour remplacer une salariée en congé maternité, accessible après une formation de courte durée ; que le médecin a précisé le 5 juillet 2011 qu'aucun poste ne pouvait convenir au sein de la société 3P « en raison de l'inaptitude qui est relationnelle envers toute la hiérarchie au sein de l'entreprise » ; que l'organigramme fait apparaître que les établissements d'Italie, d'Allemagne, de Hollande, de Chine ont respectivement un effectif de deux, quatre, cinq, deux personnes ; que ceux de Clichy, avec neuf emplois et d'Espagne avec soixante sept emplois (dont soixante trois à l'atelier) ont un lien

hiérarchique avec Mme Miranda, placée à la direction des ressources humaines de la Holding ; qu'il ne peut donc être soutenu que la SAS 3P n'a pas sérieusement cherché à reclasser Laurence X... dans les entreprises du groupe ; que, enfin, la SAS 3P a adressé le 15 juillet 2011 un courrier rappelant la teneur de l'avis d'inaptitude, l'informant de ce qu'une étude de poste avait été demandée au médecin du travail, lequel avait considéré que la nature de l'inaptitude s'opposait à une attribution de poste « au sein de 3P » et la prévenant de l'engagement d'une procédure de licenciement ; que l'employeur a donc respecté l'article L1226-12 du code du travail qui exige une telle notification avant la mise en oeuvre de la procédure de licenciement et ne peut donc être condamné à régler des dommages et intérêts ;

AORS QUE l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur, quelle que soit la position prise par le salarié, de rechercher les possibilités de reclassement par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise et le cas échéant du groupe auquel elle appartient ; que, pour considérer que le société 3P avait sérieusement cherché à reclasser Laurence X... dans les entreprises du groupe, la cour d'appel s'est bornée à retenir, s'agissant d'une possibilité de reclassement dans les établissements de Clichy et d'Espagne 3P, que ces derniers avaient un lien hiérarchique avec la directrice des ressources humaines de 3P sans constater que l'employeur avait recherché les possibilités de reclassement au sein de ces établissements par la mise en oeuvre de mesures de mutations ou transformations de postes de travail au sein du groupe ; que ce faisant, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-10 du code du travail ;

ALORS QUE, en toute hypothèse, le juge doit caractériser une recherche sérieuse par l'employeur de postes disponibles dans l'entreprise et compatibles avec les préconisations du médecin du travail, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail ; qu'en se bornant à retenir que le médecin avait précisé le 5 juillet 2011 qu'aucun poste ne pouvait convenir au sein de la société 3P France « en raison de l'inaptitude qui est relationnelle envers toute la hiérarchie au sein de l'entreprise » et que l'organigramme faisait apparaître que les établissements d'Italie, d'Allemagne, de Hollande et de Chine avaient respectivement un effectif de deux, quatre, cinq, deux personnes et que celui d'Espagne avec soixante sept emplois (dont soixante trois à l'atelier) avait un lien hiérarchique avec la directrice des ressources de 3P Holding sans rechercher si l'inaptitude relationnelle relevée par le médecin de travail excluait seulement un reclassement au sein de 3P France au sein de laquelle la salarié travaillait ou également une permutation effective avec l'établissement 3P Espagne, nonobstant le lien hiérarchique de celui-ci avec la directrice des ressources humaines de 3P Holding, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-10 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Dijon , du 19 décembre 2013