Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 2 juillet 2014

N° de pourvoi: 13-13.876

ECLI:FR:CCASS:2014:SO01336

Publié au bulletin

Cassation

M. Lacabarats (président), président

Me Brouchet, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu selon l'arrêt attaqué que Mme X... engagée le 28 octobre 1989 en qualité de secrétaire de direction par la pharmacie du 1er mai à Troyes a vu son contrat de travail transféré le 1er avril 2007 au groupement d'intérêt économique constitué par son employeur et deux autres pharmacies de Troyes ; que convoquée le 23 août 2010 à un entretien préalable pour le 2 septembre suivant, elle a été licenciée pour motif économique par lettre du 20 ;

Sur le moyen unique, pris en ses trois premières branches :

Vu l'article L. 1233-4 du code du travail ;

Attendu qu'il n'y a pas de manquement à l'obligation de reclassement si l'employeur justifie de l'absence de poste disponible, à l'époque du licenciement, dans l'entreprise, ou s'il y a lieu dans le groupe auquel elle appartient ;

Attendu que pour dire le licenciement économique de la salariée non fondé sur une cause réelle et sérieuse et condamner en conséquence le groupement d'intérêt économique à lui payer des dommages-intérêts, l'arrêt retient que pour justifier de ses efforts en matière de reclassement le groupement d'intérêt économique produit les trois lettres adressées à ses membres dont il n'est pas contesté qu'elles portent la date même de la convocation à entretien préalable, ne comportent aucune indication quant à la situation de la salariée concernée et que les réponses des 25 et 26 août sont rédigées en termes identiques à savoir l'absence de poste à pourvoir en tant que secrétaire de direction ; que la salariée a de justes motifs pour prétendre que les efforts de reclassement sont pour le moins tardifs et insuffisants ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait sans rechercher si comme il le soutenait, l'employeur ne justifiait pas de l'absence de poste disponible, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et sur le moyen unique, pris en sa dernière branche :

Vu l'article L. 1233-4 du code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement économique de la salariée non fondé sur une cause réelle et sérieuse et condamner en conséquence le groupement d'intérêt économique à lui payer des dommages-intérêts, l'arrêt retient que pour justifier de ses efforts en matière de reclassement, le groupement produit les trois lettres adressées aux pharmacies datées du 23 août dont il n'est pas contesté qu'elles portent la date même de la convocation à entretien préalable, et que les réponses des 25 et 26 août sont rédigées en termes identiques à savoir l'absence de poste à pourvoir en tant que secrétaire de direction ; que les efforts de reclassement sont pour le moins tardifs et insuffisants et l'obligation n'a pas été exécutée avec loyauté ;

Attendu cependant que si l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, au besoin en leur assurant une formation complémentaire, il ne peut lui être imposé d'assurer la formation initiale qui leur fait défaut ;

Qu'en se déterminant ainsi sans rechercher si la salariée avait reçu la formation initiale aux postes de préparateur en pharmacie ou de pharmacien, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le quatrième grief :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 9 janvier 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; remet, en conséquence, 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 Douai ;

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 cassé ;

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

MOYEN ANNEXÉ au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Pharma 3.

Le pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit le licenciement pour motif économique de madame X... sans cause réelle et sérieuse et d'AVOIR condamné le GIE PHARMA 3 à payer à madame X... les sommes de 35.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE le licenciement ne peut intervenir que lorsque les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés ; que l'employeur doit rechercher les solutions qui permettraient au salarié dont le licenciement est envisagé de conserver son emploi ou un emploi similaire ; qu'il convient de rappeler que madame X... est originaire d'une des trois officines en l'espèce la pharmacie du 1er mai où elle a travaillé d'octobre 1989 à avril 2007 soit pendant plus de 17 ans ; que pour justifier de ses efforts en matière de reclassement, le GIE produit les 3 lettres adressées aux pharmacies datées du 23 août dont il n'est pas contesté qu'elle porte la date même de la convocation à l'entretien préalable, qu'elle ne comporte aucune indication quant à la situation de la salariée concernée et que les réponses datées des 25 et 26 août sont rédigées en des termes identiques, à savoir l'absence de poste à pourvoir en tant que secrétaire de direction ; qu'il en résulte que la salariée a de justes motifs pour prétendre que les efforts de reclassement sont pour le moins tardifs et insuffisants et que l'obligation n'a pas été exécutée avec loyauté ; que sur ce seul motif, le conseil de prud'hommes a pu à bon droit faire droit à la demande de madame X... tendant à voir dire son licenciement sans cause réelle ni sérieuse ; que madame X... comptabilisait plus de 20 ans d'ancienneté et était âgée de 51 ans au moment de son licenciement ; qu'au vu de ces seuls éléments objectifs la somme allouée en premier ressort au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse est justifiée ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE après examen des pièces versées aux débats, il ressort que le GIE PHARMA 3 a failli à son obligation de reclassement dans un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente ; qu'à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure ; que de plus, il n'y a eu aucun effort de formation et d'adaptation ; que l'article L.1233-4 du code du travail précise que : « le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure. Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises » ; qu'au vu de ce qui précède, le conseil considère que le licenciement économique de madame X... est intervenu sans cause réelle et sérieuse, qu'il convient donc de réparer le préjudice subi par madame X... par l'octroi de dommages et intérêts à hauteur de la somme de 35.000 euros ;

1. ¿ ALORS QUE satisfait à son obligation de reclassement l'employeur qui établit qu'il n'existait aucun poste disponible dans l'entreprise, ou au sein du groupe auquel celle-ci appartient, et que de ce fait le reclassement était impossible ; qu'en l'espèce, le GIE PHARMA 3 faisait valoir qu'aucun poste n'était disponible au sein du GIE, ni à l'intérieur des trois sociétés du groupement et en justifiait en produisant les registres du personnel du GIE et des trois sociétés composant le GIE (pièce n° 3-1 à 3-4) ; qu'en affirmant que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement, sans cependant rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si le reclassement n'était pas en tout état de cause impossible, faute de tout poste disponible susceptible d'être proposé à la salariée au sein

du GIE et des sociétés le composant, au vu des registres du personnel régulièrement versés aux débats, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1233-1, L.1233-2, L.1233-3 et L.1233-4 du Code du travail ;

2. ¿ ALORS QUE les possibilités de reclassement doivent être recherchées jusqu'à la notification du licenciement ; qu'en l'espèce, il résulte de l'arrêt attaqué que le GIE PHARMA 3 avait adressé aux trois pharmacies du groupement une lettre pour rechercher un poste de reclassement pour la salariée le 23 août 2010, reçu leurs réponses le 25 et 26 août 2010 et notifié son licenciement à madame X... le 20 septembre 2010 ; que la recherche de reclassement avait donc bien eu lieu avant la notification du licenciement ; qu'en jugeant que les efforts de reclassement avaient été tardifs, parce que les lettres avaient été adressées aux trois pharmacies du groupement à la même date que la convocation à l'entretien préalable, soit un mois avant la lettre de licenciement, la Cour d'appel a violé les articles L.1233-1, L.1233-2, L.1233-3 et L.1233-4 du Code du travail ;

3. ¿ ALORS QUE les juges du fond ne peuvent dénaturer le sens clair et précis des documents produits par les parties au soutien de leurs prétentions ; que les lettres adressées aux trois pharmacies composant le GIE mentionnaient que madame X... « occupe le poste de secrétaire de direction » ; qu'en affirmant qu'elles « ne comportent aucune indication quant à la situation de la salariée concernée », la Cour d'appel a dénaturé ces lettres et violé le principe selon lequel les juges ne peuvent dénaturer les documents de la cause ;

4. ¿ ALORS QUE les juges sont tenus d'examiner toutes les pièces produites par les parties au soutien de leurs prétentions ; que pour établir qu'il avait loyalement exécuté son obligation de reclassement, le GIE PHARMA 3 indiquait et établissait qu'outre sa recherche de reclassement interne, il avait procédé à une recherche de reclassement externe en envoyant une lettre au groupement d'employeur HPI EMPLOI, lequel lui avait répondu n'être à la recherche que de pharmaciens et de préparateurs, ce que n'était pas madame X... qui était secrétaire de direction ; qu'en omettant d'examiner la lettre adressée à HPI EMPLOI et la réponse de celui-ci, la Cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5. - ALORS QUE si l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, au besoin en leur assurant une formation complémentaire, il ne peut lui être imposé d'assurer la formation initiale qui leur fait défaut ; que le GIE PHARMA 3 exposait que les seuls postes disponibles au sein du groupement d'employeurs HPI EMPLOI étaient des postes de pharmaciens et de préparateurs pour lesquels madame X..., secrétaire, ne disposait d'aucune qualification ; qu'en affirmant péremptoirement que le GIE n'avait fait aucun effort de formation et d'adaptation, sans rechercher si la formation initiale, nécessaire pour occuper ces postes ne faisait pas défaut à la salariée, laquelle n'avait jamais occupé qu'un poste de secrétaire de direction, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1233-1, L.1233-2, L.1233-3 et L.1233-4 du Code du travail ;

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Reims , du 9 janvier 2013