SOC.

MY1

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 27 septembre 2017

Rejet non spécialement motivé

Mme X..., conseiller le plus ancien
faisant fonction de président

Décision n° 10961 F

Pourvoi n° G 16-21.507

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu la décision suivante :

Vu le pourvoi formé par la société Pergam, dont le siège est [...] ,

contre l'arrêt rendu le 1er juin 2016 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 10), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme Carole Y..., domiciliée [...] ,

2°/ au Pôle emploi de Courbevoie, dont le siège est [...] , anciennement 17 rue du président Kruger [...] ,

défendeurs à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 5 juillet 2017, où étaient présents : Mme X..., conseiller le plus ancien faisant fonction de président, M. Z..., conseiller référendaire rapporteur, M. Rinuy, conseiller, Mme Lavigne, greffier de chambre ;

Vu les observations écrites de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de la société Pergam, de la SCP de Nervo et Poupet, avocat de Mme Y... ;

Sur le rapport de M. Z..., conseiller référendaire, l'avis de , avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu l'article 1014 du code de procédure civile ;

Attendu que les moyens de cassation annexés, qui sont invoqués à l'encontre de la décision attaquée, ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Qu'il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée ;

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Pergam aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, Condamne la société Pergam à payer à Mme Y... la somme de 3 000 euros

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-sept septembre deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES à la présente décision

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

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société Pergam à verser à Mme Y... la somme de 13 333,34 euros au titre de la prime annuelle individuelle de l'année 2010 ;

AUX MOTIFS QUE sur la demande de rappel de prime annuelle individuelle, Madame Y... indique que son employeur a soustrait de son solde de tout compte l'acompte sur le bonus 2010 versé en janvier 2011 dans l'attente de son entretien annuel d'évaluation ; qu'elle ajoute que la direction était parfaitement informée du versement de cet acompte qu'elle avait validé ; qu'elle estime par conséquent que cet acompte lui est dû mais qu'elle aurait également dû percevoir en plus le paiement global de sa prime annuelle individuelle de 2010 équivalente à trois mois de salaire qu'elle précise que l'autre prime exceptionnelle également perçue en janvier 2011 avait pour objet de récompenser les missions réalisées en sus de ses fonctions et était indépendante des primes annuelles individuelles ; que la société constate que Madame Y... sollicite en tout et pour tout le versement de quatre mois de salaire au titre du bonus annuel contrairement aux dispositions du contrat de travail ; qu'elle ajoute que la salariée, qui donnait des ordres pour l'établissement des bulletins de paie, s'est auto-accordée un acompte sur la prime exceptionnelle qui ne lui était pourtant pas encore due ; que l'employeur précise que cet acompte n'a jamais été autorisé mais que compte tenu de l'arrêt maladie de la salariée, il a préféré attendre son retour pour en discuter avec elle ; qu'en tout état de cause, la société Pergam Finance estime que Madame Y... ayant cessé de travailler, il ne pouvait lui être dû une prime exceptionnelle, l'acompte indûment octroyé devait donc être restitué ; que la proposition d'embauche prévoyait que la rémunération annuelle de Madame Y...

comprendrait : - une prime annuelle individuelle : pouvant représenter jusqu'à 3 mois de salaire brut à l'appréciation de l'employeur, - des primes exceptionnelles pouvant être ponctuellement attribuées dans le cadre de développements commerciaux réalisés ; qu'il ressort des fiches de salaire versées aux débats que Madame Y... a perçu au titre des primes : - en 2009 : 4 640 euros en mars, 6 271,90 euros en octobre et 5 000 euros en décembre, - en 2010 : 15 000 euros en avril, 6 666,67 euros en octobre, - en 2011 : 6.666,67 euros en janvier et un acompte de 6.666,67 euros en janvier ; que ce dernier acompte a été restitué car déduit par l'employeur du solde de tout compte ; qu'il n'est pas contesté que les primes annuelles individuelles étaient versées au terme de l'année écoulée et suite à l'entretien annuel d'évaluation ; que Madame Y... n'a pu être évaluée pour l'année 2010 compte tenu de son absence pour maladie, pour autant aucun élément ne permet d'indiquer qu'elle n'a pas donné entière satisfaction dans son travail ce qu'au demeurant l'employeur ne conteste pas ; qu'il apparaît qu'elle a toujours bénéficié de primes importantes au cours de la relation de travail, au moins égales au maximum fixé dans le contrat de travail ; que dès lors, elle peut prétendre au versement de la prime annuelle individuelle au titre de l'année 2010 dans les limites contractuelles ; que s'agissant des primes versées en janvier 2011, aucun élément ne permet d'établir à quel titre elles ont été versées ; que si Madame Y... explique que la prime de 6 666,67 euros lui a été versée en récompense des missions réalisées en sus de ses fonctions, aucun élément ne vient étayer cette affirmation ; qu'il convient dès lors de considérer qu'il s'agit d'une partie du bonus annuel 2010 ; qu'au regard de ces éléments, il convient donc d'allouer à Madame Y... la somme totale de 13 333,34 euros au titre de la prime annuelle individuelle de l'année 2010, déduction faite des sommes déjà perçues à ce titre ; que le jugement déféré sera infirmé sur ce point ;

ALORS QUE les jugements doivent être motivés ; que la contradiction entre les motifs et le dispositif équivalent à un défaut de motifs ; qu'après avoir relevé dans ses motifs qu'il convenait « d'allouer la somme totale de 13 333,34 euros au titre de la prime individuelle de l'année 2010, déduction faite des sommes déjà perçues à ce titre » (arrêt, p. 6), à savoir 6 666,67 euros (arrêt, p. 5), la cour d'appel a néanmoins condamné la société Pergam à verser à la salariée 13 333,34 euros au titre de la prime individuelle pour l'année 2010, sans déduction, entachant ainsi sa décision d'une contradiction entre les motifs et le dispositif en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Mme Y... était privé de cause réelle et sérieuse en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement et de l'AVOIR en conséquence condamné à lui verser des dommages-intérêts à ce titre ;

AUX MOTIFS QU'aux termes de l'article L. 1226-2 du code du travail, lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est 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 ; que cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ; que l'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en?uvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail ; que ce n'est qu'après avoir mené avec sérieux une recherche de reclassement et si tout reclassement s'avère impossible, que l'employeur est autorisé à engager une procédure de licenciement ; que Madame Y... constate que malgré les préconisations du médecin du travail, aucun poste de reclassement, ni aménagement de poste ne lui a été proposé ; qu'elle estime que l'employeur n'a pas cherché sérieusement à la reclasser et fait preuve de mauvaise foi en indiquant qu'aucun aménagement de son poste de travail n'était possible ; qu'ainsi il n'a pas rencontré de difficultés à aménager son poste au moment de son arrêt maladie pour qu'elle puisse travailler depuis son domicile ; que par ailleurs, le travail à distance est parfaitement possible au sein de la société et d'autres salariés ont pu en bénéficier ; que Madame Y... constate qu'il appartenait à la société Pergam Finance d'étudier toutes les possibilités de reclassement au besoin en sollicitant l'avis du médecin du travail ; que la société Pergam Finance précise que l'entreprise ne compte que vingt salariés et qu'aucun poste de reclassement, correspondant aux compétences de Madame Y..., n'était disponible ; que selon elle, Madame Y... pouvait uniquement être reclassée dans un poste de secrétaire, incompatible avec une position debout ; qu'elle ajoute que Madame Y... n'a jamais formulé la moindre proposition pour être reclassée notamment en travaillant à partir de son domicile ce qui ne pouvait lui être imposé ; qu'en tout état de cause, elle constate que l'état de santé de la salariée ne lui permettait plus de travailler sur un ordinateur ; qu'en l'espèce, à la suite de la première visite médicale de reprise du 18 octobre 2011, le

médecin du travail a conclu à l'inaptitude de la salariée « à un poste assis en continu plus d'une heure d'affilée. Apte à un poste avec une charge de travail modérée et nécessitant le respect des horaires du contrat de travail. Étude de poste à prévoir sans l'entreprise. A revoir début novembre (inaptitude définitive à prévoir) » ; qu'à la suite de la deuxième visite du 15 novembre 2011, le médecin du travail a conclu à l'inaptitude définitive de la salariée « au poste de secrétaire générale. Apte à un poste (posture assise en discontinu) avec respect des horaires du contrat de travail » ; que l'employeur doit dans sa recherche de reclassement, prendre en considération les recommandations du médecin du travail à cet égard ; qu'il peut également tenir compte des observations ultérieures qui lui sont communiquées par le médecin du travail à la suite de sa demande de précisions ; que si le médecin du travail n'a formulé aucune proposition, il appartient à l'employeur de les solliciter ; que l'employeur ne doit pas omettre d'envisager des mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du poste ou du temps de travail ; que l'employeur ne sera considéré comme ayant rempli son obligation de reclassement que si la démarche accomplie dans ce but apparaît sérieuse ; qu'en l'espèce force est de constater que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement et n'a pas recherché sérieusement si le poste de Madame Y... pouvait être aménagé ; qu'en effet, il ressort du fax du médecin du travail que dès le 27 octobre 2011, la société Pergam Finance a exprimé son impossibilité à respecter les indications mentionnées sur la fiche d'aptitude ; qu'or à aucun moment, elle n'a sollicité le médecin du travail pour savoir si le poste de Madame Y... pouvait être aménagé notamment en organisant du travail à domicile ou si un autre poste, même administratif, pouvait convenir à la salariée ; que dès lors, le licenciement se trouve dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le jugement sera infirmé sur ce point ; que sur les conséquences financières du licenciement sans cause réelle et sérieuse, il résulte des documents versés aux débats et notamment l'attestation pôle emploi que le salaire mensuel brut moyen de Madame Y... s'élevait à 8 812,85 euros en tenant compte des primes versées ; qu'à la date du licenciement, Madame Y... avait 40 ans et bénéficiait d'une ancienneté de 3 ans et 4 mois au sein de l'établissement ; que compte tenu notamment de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à Madame Y..., de son âge, de son ancienneté, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, il y a lieu de lui allouer, en application de l'article L. 1235-3 du Code du travail, une somme de 55 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

1) ALORS QUE l'employeur n'est tenu de solliciter le médecin du travail uniquement lorsque ce dernier s'est abstenu de formuler des indications suffisamment précises sur les possibilités de reclassement du salarié ; qu'en considérant que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement en ne sollicitant pas « le médecin du travail pour savoir si le poste de Madame Y... pouvait être aménagé en organisant du travail à domicile ou si un autre poste, même administratif, pouvait convenir à la salariée » (arrêt, p. 7) alors que le médecin du travail avait précisément indiqué les possibilités de reclassement de la salariée en concluant, lors de la première visite médicale de reprise du 18 octobre 2011, à son inaptitude « à un poste assis en continu plus d'une heure d'affilée. Apte à un poste avec une charge de travail modérée et nécessitant le respect des horaires du contrat de travail. Etude de poste à prévoir dans l'entreprise. A revoir début novembre (inaptitude définitive à prévoir » puis, lors de seconde visite du 15 novembre 2011, à son inaptitude définitive « au poste de secrétaire générale. Apte à un poste (posture assise en discontinu) avec respect des horaires du contrat de travail » (productions ; arrêt, p. 6), la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2 du code du travail en ajoutant à la loi une condition qu'elle ne comporte pas ;

2) ALORS, en outre, QU'il appartient au juge d'apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement au regard des conclusions du médecin du travail ; qu'en retenant que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement en ne recherchant pas des possibilités d'aménagement du poste de la salariée dans le cadre d'un travail à domicile quand ni les préconisations du médecin du travail, ni la salariée elle-même, n'envisageaient une telle recherche, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2 du code du travail ;

3) ALORS, au demeurant, QUE seules les recherches de reclassement compatibles avec les restrictions émises par le médecin du travail peuvent être prises en considération pour apprécier si l'employeur a rempli ou non son obligation de reclassement ; qu'en retenant qu'« à aucun moment, [l'employeur] n'a sollicité le médecin du travail pour savoir si le poste de Madame Y... pouvait être aménagé notamment en organisant du travail à domicile ou si un autre poste administratif pouvait convenir à la salariée » (arrêt, p. 7) pour en déduire que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si l'aménagement d'un poste à domicile ou un autre poste administratif étaient compatibles aux conclusions du médecin du travail émises lors des visites médicales de

reprise des 18 octobre 2011 et 15 novembre 2011, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail ;