SOC.

LM

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 30 novembre 2016

Rejet

M. CHOLLET, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 2267 F-D

Pourvoi n° M 15-10.006

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 l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par la société CPES, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 1],

contre l'arrêt rendu le 7 novembre 2014 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre, section 1 - chambre sociale), dans le litige l'opposant à M. [W] [X], domicilié [Adresse 2],

défendeur à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 3 novembre 2016, où étaient présents : M. Chollet, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Silhol, conseiller référendaire rapporteur, Mme Guyot, conseiller, Mme Lavigne, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Silhol, conseiller référendaire, les observations de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de la société CPES, de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de M. [X], et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique, ci-après annexé :

Attendu qu'ayant relevé, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que l'employeur n'avait pas consulté le médecin du travail sur la compatibilité avec l'état de santé du salarié des postes d'assistant administratif dont il avait indiqué qu'ils étaient disponibles dans l'entreprise, la cour d'appel, qui en a déduit que l'employeur ne justifiait pas d'une recherche loyale de reclassement, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société CPES aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société CPES et la condamne à payer à M. [X] la somme de 3 000 euros ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat aux Conseils, pour la société CPES

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de M. [X] est dépourvu de cause réelle et sérieuse, faute pour la société CPES d'avoir exécuté son obligation de reclassement, et d'AVOIR condamné cette dernière à versement de 13 000 € de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 2 600 € euros bruts à titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

Aux motifs qu'en l'espèce, M. [X] a été engagé par la société CPES en qualité d'appariteur, et le médecin du travail a été consulté par l'employeur au sujet d'un poste d'appariteur impliquant, selon les dires de l'employeur, des surveillances, des photocopies et des tâches administratives simples ; qu'il semble néanmoins, à la lecture de l'attestation de M. [S] que le salarié verse aux débats, qu'il ait également effectué des tâches de manutention et d'homme à tout faire (changement des néons, déplacement de machines, transport des outils entre les divers sites du CPES), contre-indiquées par son état de santé, sans que cet aspect de sa fonction ait été porté à la connaissance du médecin du travail ; que la société CPES a indiqué au médecin du travail, dans un courrier du 23 novembre 2009, que les seuls emplois disponibles étaient, outre des postes de direction ou de formateur, des postes d'assistant administratif supposant un minimum de mobilité au sein de l'établissement ; l'employeur justifie en outre avoir tenté une recherche de reclassement en externe, auprès de plusieurs établissements d'enseignement de l'agglomération toulousaine, en indiquant que M. [X] occupait au sein de CPES les fonctions d'assistant (et non d'appariteur) et qu'il avait pour mission notamment de réaliser les photocopies de devoirs sur table, de surveiller les examens et de réaliser de menues tâches administratives que le poste ainsi décrit ne semble pas impliquer le port de charges lourdes, une station debout prolongés ou le fait de monter sur une échelle ou un escabeau (sauf à considérer qu'un changement de tube néon ou de dalles au plafond constitue une menue tâches administrative) ; que l'examen du registre d'entrée et de sortie du personnel fait état de deux postes d'assistant dont l'un

a été pourvu le 16 novembre 2009, soit quelque jours avant l'engagement de la procédure de licenciement, et l'autre le 6 décembre 2010, soit un an plus tard ; que le médecin du travail n'a pas été consulté sur la compatibilité d'un tel poste avec l'état de santé de M. [X] ; qu'il ne l'a pas non plus été sur la compatibilité d'un poste de surveillant, l'employeur n'ayant pas indiqué au médecin du travail que de tels postes existaient au sein de son établissement ; qu'il résulte de l'ensemble des observations qui précèdent que l'employeur ne justifie pas d'une recherche loyale de reclassement ; que c'est donc par une appréciation inexacte des faits de l'espèce que le conseil de prud'hommes a estimé que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement ; que le licenciement de M. [X], intervenu sans que l'employeur ait satisfait à son obligation de reclassement, est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Alors 1°) que le respect par l'employeur de son obligation de reclassement s'apprécie au regard des recherches qu'il a menées postérieurement à l'avis de reprise délivré par le médecin du travail, en fonction de ces conclusions ; qu'en l'espèce, l'avis de reprise du médecin du travail, qui a conclu à l'inaptitude définitive de M. [X] à tous les postes de la société CPES, lui a été délivré le 16 novembre 2009 ; qu'en relevant, pour considérer que la société CPES n'a pas satisfait loyalement à son obligation de reclassement, qu'un poste d'assistant a été pourvu le 16 novembre 2009, la cour d'appel, qui s'est déterminée par des motifs inopérants, a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail ;

Alors 2°) que le respect par l'employeur de l'obligation de reclassement du salarié s'apprécie par rapport aux emplois effectivement disponibles à la date du licenciement ; que M. [X] a été licencié le 7 décembre 2009 ; qu'en relevant, pour considérer que la société CPES n'a pas satisfait loyalement à son obligation de reclassement, qu'un poste d'assistant a été pourvu le 6 décembre 2010, la cour d'appel, qui a derechef statué par une motivation totalement inopérante à caractériser un manquement par l'employeur à son obligation de reclassement, a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail ;

Alors 3°) qu'en relevant, pour considérer que la société CPES n'a pas satisfait loyalement à son obligation de reclassement, que cette dernière n'a pas soumis au médecin du travail la compatibilité d'un poste d'assistant administratif avec l'état d'inaptitude de M. [X] sans rechercher, comme elle y était expressément invitée (conclusions récapitulatives d'appel de la société CPES, p. 4 et 5), si un tel poste ne requérait pas une grande mobilité incompatible avec l'état de santé du salarié déclaré inapte définitif à tout poste dans l'entreprise, et particulièrement à celui d'appariteur qu'il occupait, consistant seulement à réaliser des photocopies de devoirs sur table, à surveiller les examens et à réaliser de menues tâches administratives, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail ;

Alors 4°) qu'en relevant, pour considérer que la société CPES n'a pas satisfait loyalement à son obligation de reclassement, que cette dernière n'a pas soumis au médecin du travail la compatibilité d'un poste de surveillant avec l'état d'inaptitude de M. [X] sans relever aucune circonstance de nature à établir qu'un tel poste aurait été disponible postérieurement à l'avis de reprise du médecin du 16 novembre 2009 et avant le licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 1226-2 du code du travail.