

22 juin 2016

Cour de cassation

Pourvoi n° 14-29.607

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2016:SO01269

Texte de la décision

Entête

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 22 juin 2016

Rejet

Mme VALLÉE, conseiller le plus ancien
faisant fonction de président

Arrêt n° 1269 F-D

Pourvoi n° W 14-29.607

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 M. M... G..., domicilié [...],

contre l'arrêt rendu le 22 octobre 2014 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 9), dans le litige l'opposant à la société Multivac France, société à responsabilité limitée, dont le siège est [...],

défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les quatre moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 25 mai 2016, où étaient présents : Mme Vallée, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, Mme Guyot, conseiller rapporteur, M. Schamber, conseiller, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Guyot, conseiller, les observations de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de M. G..., de la SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, avocat de la société Multivac France, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Exposé du litige

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 22 octobre 2014), qu'engagé le 1er septembre 2008 par la société Multivac France en qualité de technicien chargé d'affaires, M. G... a été victime le 28 mai 2009 d'un accident de trajet et placé en arrêt de travail à compter de cette date ; qu'il a été licencié le 4 mai 2010 au motif que son absence prolongée entraînait des perturbations dans l'entreprise nécessitant son remplacement définitif ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de diverses sommes au titre tant de la rupture que de l'exécution de son contrat de travail ;

Moyens

Sur le premier moyen :

Motivation

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Moyens

Sur le deuxième moyen :

Motivation

Attendu que le rejet du premier moyen prive de portée ce moyen, pris d'une cassation par voie de conséquence ;

Moyens

Sur le troisième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant à obtenir sa reclassification et en rappel de salaire résultant de la violation du principe d'égalité de traitement, alors, selon le moyen :

1°/ que tout employeur est tenu d'assurer, pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre tous les salariés et que sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des employés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ; que s'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence ; que M. G... invoquait non seulement la différence de rémunération et de classification avec deux autres cadres en fonction, mais également avec Mme X... qui l'avait remplacé ; qu'en n'examinant que la situation des deux autres cadres, à l'exclusion de celle de Mme X..., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3221-2, L. 3221-4, L. 3221-8, ensemble de l'article 1315 du code civil et du principe d'égalité de traitement ;

2°/ qu'il ressortait des éléments de preuve versés aux débats que le salarié avait été engagé en technicien chargé d'affaires, statut employé, avec une rémunération brute mensuelle de 2 000 euros alors que Mme X..., embauchée pour le remplacer dans ses fonctions pendant son arrêt de travail de sorte que les deux salariés effectuaient un travail égal ou de valeur égale, avait été engagée en qualité d'ingénieur chargée d'affaires, statut cadre, avec une rémunération brute mensuelle de 2 360 euros, ce dont il résultait qu'il appartenait à l'employeur de justifier que cette différence de traitement reposait sur une cause objective et pertinente ; que dès lors, en s'abstenant de se livrer à une analyse comparée de la situation, des fonctions et des responsabilités du salarié avec celle de sa remplaçante et de vérifier que la différence entre la rémunération du salarié et celle de sa remplaçante aurait été justifiée par des critères objectifs et pertinents, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3221-2, L. 3221-4, L. 3221-8, ensemble de l'article 1315 du code civil et du principe d'égalité de traitement ;

Motivation

Mais attendu qu'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe d'égalité de traitement de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération ;

Et attendu qu'ayant constaté que le salarié, qui se comparait aux deux autres chargés d'affaire de l'entreprise, ne produisait aucun élément relatif à la situation de ces salariés, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée, a légalement justifié sa décision ;

Moyens

Sur le quatrième moyen, ci-après annexé :

Motivation

Attendu que la cour d'appel, motivant sa décision, n'était pas tenue de procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée ; que le moyen, qui manque en fait en sa première branche, n'est pas fondé ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. G... 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 vingt-deux juin deux mille seize.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

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

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement du salarié repose sur une cause réelle et sérieuse et, par conséquent, de l'AVOIR débouté de sa demande en paiement de dommages intérêts pour licenciement nul et subsidiairement pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'une somme au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et d'AVOIR laissé à chacune des parties la charge des dépens d'appel.

AUX MOTIFS, sur le licenciement, QU'aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail, un salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé ou de son handicap ; que le licenciement opéré en violation de ces dispositions est nul ; que si les dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail ne s'opposent pas au licenciement du salarié motivé par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées

de l'intéressé, celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité, pour l'employeur, de pourvoir à son remplacement définitif ; qu'aux termes de la lettre de licenciement, M. G... a été licencié en raison de son absence de longue durée (11,5 mois) faisant suite à un accident de trajet survenu le 28 mai 2009, ayant rendu nécessaire son remplacement définitif pour assurer un fonctionnement normal de l'entreprise ; qu'il est également précisé que son poste requiert des capacités techniques particulières, une bonne connaissance des produits et process de la société, et un niveau d'expertise ne pouvant être obtenu qu'après une longue période de formation ; que l'employeur ajoute dans cette lettre avoir dû faire appel à une candidature en contrat à durée déterminée, de niveau ingénieur, pour pallier le plus rapidement possible à l'absence de M. G..., et avoir dû répartir une partie de ses tâches sur les autres employés du service ; qu'il précise que ces dispositions n'ont pas empêché un dysfonctionnement au sein de l'entreprise, ainsi qu'une prise de retard dans le traitement des commandes, entraînant l'insatisfaction des clients et des coûts supplémentaires pour les équipes d'intervention du service après vente ; que l'employeur en conclut que le remplacement définitif de M. G... était donc devenu nécessaire ; que M. G... fait valoir que son licenciement est discriminatoire et nul, dès lors que son inaptitude n' a pas été constatée par un double examen médical de reprise ; qu'il ajoute que son contrat de travail rappelle à l'article 10 que les absences résultant de maladie ou d'accident y compris les accidents du travail justifiés dès que possible ne constituent pas une rupture de contrat ; qu'à titre subsidiaire, M. G... soutient que l'entreprise Multivac France ne démontre pas que ses absences ont entraîné des perturbations dans le fonctionnement normal de l'entreprise, et que son remplacement définitif était une nécessité ; que la société Multivac France fait valoir que M. G... a été victime d'un accident de trajet moins de neuf mois après son embauche, et a été en arrêt maladie près d'un an, sans avoir jamais pu reprendre son poste de travail ; qu'elle affirme que son licenciement n'a été motivé que par la désorganisation qu'entraînait cette absence prolongée, et non pas par son état de santé ; qu'elle expose que les fonctions exercées par M. G... étaient particulièrement techniques et requéraient une pratique constante, un apprentissage spécifique et une formation longue sur le terrain, rendant inefficace les tentatives de réorganisation en urgence ; que la société Multivac France souligne qu'elle a donc dû engager Mme X... afin de remplacer M. G... par contrat à durée déterminée qui a fait l'objet de quatre renouvellements avant de se poursuivre par un contrat à durée indéterminée ; qu'il ressort des termes mêmes de la lettre de licenciement qu'aucune référence n'est faite à l'état de santé de M. G..., excepté pour expliquer l'origine de son absence prolongée ; que son licenciement n'a donc pas été motivé par son état de santé, mais par les perturbations subies par l'entreprise du fait de cette absence ; qu'en outre, M. G... ne saurait se prévaloir des dispositions de protection de l'emploi exigeant l'organisation de visites médicales de reprise pour mettre fin à la période de suspension du contrat de travail, alors qu'il n'était pas lui-même en situation de reprendre son travail ; que par ailleurs, aucune disposition conventionnelle ne prévoit que le salarié doit être mis en demeure de reprendre son travail avant que l'employeur procède à son licenciement motivé par la nécessité de le remplacer ; qu'en conséquence, il n'y a pas lieu d'annuler le licenciement de M. G... ; qu'à l'appui de ses allégations, l'employeur verse aux débats la fiche de poste annexée au contrat de travail de M. G..., précisant qu'en qualité de technicien chargé d'affaires, il doit notamment assurer une réflexion en terme de packaging et technique pour comprendre et identifier les besoins des clients, les traduire auprès de l'usine et participer à l'élaboration des solutions, gérer les commandes en optimisant les paramètres coûts/délais, assurer un service après vente, fournir une assistance technique jusqu'à la livraison, et mettre à jour une bibliothèque d'information sur les process ; que l'employeur produit également une attestation de M. B..., supérieur hiérarchique de M. G..., indiquant que l'absence de celui-ci a entraîné une profonde désorganisation de son service, un retard important dans le traitement des dossiers ainsi qu'un mécontentement des clients, et précisant qu'une telle situation n'était pas tenable, ce qui a justifié le recrutement de Mme X..., qu'il a formée pendant plusieurs mois ; que l'employeur communique par ailleurs le contrat à durée déterminée conclu avec Mme X... le 22 juin 2009, ainsi que les quatre avenants à ce contrat l'ayant renouvelé jusqu'au 31 août 2010, mentionnant comme motif le remplacement de M. G... et précisant qu'elle est recrutée comme ingénieur chargé d'affaires ; que la société Multivac France verse enfin aux débats une attestation de Mme X... indiquant qu'elle avait sollicité à plusieurs reprises la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, qu'elle a obtenu le 1er septembre 2010 après avoir signé cinq contrat à durée déterminée ; qu'il est établi et non contesté que M. G... a été absent à compter du 28 mai 2009 et a fait l'objet de plusieurs prolongations d'arrêts maladie, entraînant une incertitude quant à l'évolution de sa situation médicale, étant toujours en arrêt de travail au moment du licenciement ; qu'il convient de relever que l'employeur a conclu un premier contrat à durée déterminée avec Mme X... dès le 22 juin 2009, soit moins d'un mois après l'accident de M. G..., ce qui témoigne de la nécessité de le remplacer au plus vite, et que ce contrat a été renouvelé à quatre reprises, de sorte qu'elle a travaillé de façon ininterrompue pour le compte de la société Multivac France ; qu'il ressort des pièces versées aux débats que les fonctions exercées par M. G... requéraient des compétences techniques particulières et une bonne connaissance des pratiques de l'entreprise ; que Mme X... formée pendant

plusieurs mois aux tâches effectuées par M. G... avait manifesté le souhait de ne plus travailler dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, qui s'était prolongé pendant plus de 14 mois, et a été engagée par contrat à durée indéterminée le 1er septembre 2010, à l'issue de son cinquième contrat à durée déterminée, qui était en cours au jours du licenciement ; qu'il s'ensuit que les perturbations que provoquait pour l'entreprise l'absence prolongée de M. G... ont entraîné la nécessité de procéder à son remplacement définitif, qui est intervenu dès que le contrat à durée déterminée à Mme X... a pris fin ; qu'en conséquence, il convient d'infirmer le jugement déféré en ce qu'il a considéré que le licenciement de M. G... était dépourvu de cause réelle et sérieuse et a condamné la société Multivac France à lui verser la somme de 12.000 euros à ce titre.

1°/ ALORS, d'une part, QUE l'article L. 1132-1 du code du travail fait interdiction à l'employeur de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap ; qu'il n'en est autrement qu'en cas de licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié ; que ce salarié ne peut toutefois être licencié que si les perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder au remplacement définitif par l'engagement d'un autre salarié ; qu'il appartient à l'employeur d'établir à la fois les perturbations engendrées dans l'entreprise, dans son ensemble, par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié et la nécessité de procéder à son remplacement définitif ; que dès lors, en retenant, pour débouter le salarié de ses demandes au titre de son licenciement, que l'employeur avait produit une attestation du supérieur hiérarchique du salarié indiquant que l'absence de celui-ci avait entraîné une profonde désorganisation de son service (de développement), un retard important dans le traitement des dossiers ainsi qu'un mécontentement des clients, et précisant qu'une telle situation n'était pas tenable, ce qui avait justifié le recrutement de Mme X..., ce dont il résultait que seul le service dans lequel avait travaillé le salarié avait été perturbé par son absence prolongée, la cour d'appel, n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1132-1, en sa rédaction alors applicable, du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1315 du code civil.

2°/ ALORS, d'autre part, QUE la nécessité de procéder au remplacement définitif d'un salarié absent n'est caractérisée que si aucune autre solution de remplacement temporaire n'est possible ; qu'il résulte de propres constatations de l'arrêt attaqué que, malgré la prétendue technicité particulière et bonne connaissance des pratiques de l'entreprise que requéraient les fonctions exercées par le salarié placé en arrêt de travail à compter du 28 mai 2009, l'employeur avait réussi à répartir une partie des tâches du salarié à d'autres salariés de l'entreprise, d'une part, et d'autre part, à engager, et ce moins d'un mois après l'accident du salarié, Mme X... sous contrats à durée déterminée successifs, dont le dernier avait été conclu pour une durée de quatre mois dix jours après l'entretien préalable au licenciement du salarié, précisément pour assurer le remplacement du salarié, de sorte que ni des difficultés rencontrées pour procéder au remplacement temporaire ni la nécessité de procéder au remplacement définitif du salarié n'étaient établies ; que pourtant, pour déclarer le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu que l'embauche de Mme X... dès le 22 juin 2009 témoignait de la nécessité de remplacer le salarié au plus vite, que les fonctions exercées par le salarié requéraient des compétences techniques particulières et une bonne connaissance des pratiques de l'entreprise et que, formée pendant plusieurs mois aux tâches effectuées par le salarié, Mme X... avait manifesté le souhait de ne plus travailler dans le cadre d'un contrat à durée déterminée et a été engagée par contrat à durée indéterminée le 1er septembre 2010 ; qu'en statuant ainsi par des motifs inopérants, sans caractériser, au regard de la situation de l'entreprise, la nécessité, de procéder au remplacement définitif du salarié dont elle constatait qu'il avait antérieurement été remplacé par répartition d'une partie de ses tâches et par un contrat à durée déterminée, la cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1132-1, en sa rédaction alors applicable, du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et de congés payés y afférents et d'une somme au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et d'AVOIR laissé à chacune des parties la charge des dépens d'appel.

AUX MOTIFS, sur l'indemnité compensatrice de préavis, QUE selon l'article L. 1234-5 du code du travail, lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice ; qu'il n'est pas dû d'indemnité compensatrice de préavis au salarié qui est dans l'impossibilité d'exécuter le préavis en raison de son état

de santé, excepté en cas de rupture pour inaptitude résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ; que ces dispositions protectrices ne sont toutefois pas applicables en cas d'accident de trajet ; qu'en l'espèce, il est constant que l'inaptitude de M. G... résulte d'un accident de trajet survenu le 28 mai 2009 ; que son état de santé consécutif à cet accident l'a placé dans l'impossibilité d'effectuer son préavis ; qu'en conséquence, il convient d'infirmier le jugement déféré sur ce point et de débouter M. G... de sa demande d'indemnité compensatrice de préavis.

1°/ ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation, relatif à la demande tendant à voir dire juge le licenciement nul et subsidiairement sans cause réelle et sérieuse, invoqué au soutien de la demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et de congés payés y afférents, entraînera par voie de conséquence la cassation du chef de cette indemnité en application de l'article 624 du Code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande tendant à obtenir sa reclassification et de rappels de salaire résultant de la violation du principe d'égalité de traitement d'une somme au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et d'AVOIR laissé à chacune des parties la charge des dépens d'appel.

AUX MOTIFS visés au premier moyen

AUX MOTIFS, sur la demande de rappel de salaire consécutive à la rectification de sa classification, QU'il résulte du principe « à travail égal, salaire égal », dont s'inspirent les articles L. 1242-14, L. 1242-15, L. 2261-22.9, L. 2271-1.8° et L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre tous ses salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale ; qu'en application de l'article 1315 du code civil, s'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs, pertinents et matériellement vérifiables justifiant cette différence ; que M. G... revendique le statut de cadre au motif qu'il exécutait le même travail et avait les mêmes responsabilités que les deux autres chargés d'affaires de son service, lesquels bénéficiaient de ce statut et d'un salaire supérieur ; qu'en l'espèce, M. G... produit son contrat de travail dont il ressort qu'il a été employé en qualité de technicien chargé d'affaire, mais ne verse aux débats aucun élément relatif à la situation des salariés auxquels il entend se comparer ; qu'en conséquence, il convient de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a débouté M. G... de cette demande.

ET AUX MOTIFS supposés adoptés QUE M. G... a été embauché en qualité de technicien chargé d'affaires ; qu'il a travaillé 9 mois dans sa fonction avant son accident de travail ; que son employeur précise qu'il était toujours en formation ; que l'article 6 et 9 du code de procédure civile précise que : « A l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder » et que « Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention » ; qu'en l'espèce, aucun fait ni pièce ne permet d'étayer cette demande ; qu'en conséquence, il convient de débouter M. G... M... de sa demande de requalification de sa classification ; qu'en conséquence, il convient également de le débouter de ses demandes à ce titre.

1°/ ALORS QUE tout employeur est tenu d'assurer, pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre tous les salariés et que sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des employés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ; que s'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence ; que Monsieur G... invoquait non seulement la différence de rémunération et de classification avec deux autres cadres en fonction, mais également avec Mme X... qui l'avait remplacé ; qu'en n'examinant que la situation des deux autres cadres, à l'exclusion de celle de Mme X..., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3221-2, L. 3221-4, L. 3221-8, ensemble de l'article 1315 du code civil et du principe d'égalité de traitement.

2°/ ALORS surtout QU'il ressortait des éléments de preuve versés aux débats que le salarié avait été engagé en technicien chargé d'affaires, statut employé, avec une rémunération brute mensuelle de 2.000 euros alors que Mme X..., embauchée pour le remplacer dans ses fonctions pendant son arrêt de travail de sorte que les deux salariés effectuaient un travail égal ou de valeur égale, avait été engagée en qualité d'ingénieur chargée d'affaires, statut cadre, avec une rémunération brute mensuelle de 2.360 euros, ce dont il résultait qu'il appartenait à l'employeur de justifier que cette différence de traitement reposait sur une cause objective et pertinente ; que dès lors, en s'abstenant de se livrer à une analyse comparée de la situation, des fonctions et des responsabilités du salarié avec celle de sa remplaçante et de vérifier que la différence entre la rémunération du salarié et celle de sa remplaçante aurait été justifiée par des critères objectifs et pertinents, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3221-2, L. 3221-4, L. 3221-8, ensemble de l'article 1315 du code civil et du principe d'égalité de traitement.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour non maintien des garanties santé et prévoyance et d'une somme au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et d'AVOIR laissé à chacune des parties la charge des dépens d'appel.

AUX MOTIFS, sur la demande au titre du complément prévoyance QUE M. G... fait valoir que son employeur n'a entrepris aucune démarche pour lui permettre de bénéficier des garanties prévoyance prévues à son contrat de travail, qu'il a perdu la couverture mutuelle à compter du 30 juillet 2010 et n'a bénéficié du maintien de son salaire que pendant 45 jours alors que ses arrêts de travail sont d'origine professionnelle puisque résultant d'un accident de trajet ; qu'il a joute qu'il n'a plus rien perçu au titre du contrat prévoyance alors qu'en principe en cas d'incapacité le risque est couvert ; que la société Multivac France soutient que M. G... a bénéficié de la garantie prévoyance à l'issue du délai de carence de 90 jours, laquelle est venue compléter ses indemnités journalières, et qu'en cas de contestation quant au montant des sommes versées, il lui appartenait, de diriger son action à l'encontre de la société de prévoyance ; qu'elle précise que M. G... n'a pu bénéficier de la portabilité de la prévoyance en raison de sa propre carence, n'ayant pas adressé les documents nécessaires dans le délai imparti ; qu'il ressort des relevés de paiement de la société de prévoyance Ciprès que celle-ci a versé à la société Multivac, au titre de l'indemnisation de M. G..., une somme totale de 3 198 euros, pour la période comprise entre le 27 août 2009 (compte tenu du délai de carence de 90 jours) et le 4 juillet 2010 ; qu'il convient de relever que les bulletins de salaire de M. G... font état sur cette période du versement de la somme de 2 898 euros au titre de la prévoyance ; que la société Multivac France est donc redevable de la somme de 300 euros à ce titre ; qu'aux termes de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, pour garantir le maintien de l'accès à certains droits liés au contrat de travail, en cas de rupture de celui-ci ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est, dès à présent, mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits ; qu'il ressort de la note d'information relative au contrat de prévoyance que les garanties cessent à l'égard de chaque assuré à la date à laquelle il est radié des listes du personnel de l'entreprise adhérente, sauf application du paragraphe relatif au maintien des garanties ; que celui-ci prévoit que les anciens salariés qui, en raison de la rupture du contrat de travail, ont cessé de bénéficier des garanties collectives et qui perçoivent soit une rente d'incapacité ou d'invalidité, soit une pension de retraite, soit un revenu de remplacement s'ils sont privés d'emploi, peuvent demander leur adhésion à une garantie frais de santé ; que M. G... verse aux débats un courrier de la société Multivac daté du 8 juin 2010 lui indiquant qu'il peut conserver le bénéfice des garanties santé et prévoyance à condition d'être indemnisé au titre du régime de l'assurance chômage, et qu'il dispose d'un délai de 30 jours pour envoyer les documents nécessaires, faute de quoi la garantie sera réputée ne jamais avoir été acquise au-delà du délai initial de 10 jours ; que M. G... ne justifie pas avoir adressé à son employeur les justificatifs, notamment quant à sa prise en charge par l'assurance chômage, lui permettant de bénéficier de la portabilité de la garantie santé et prévoyance ; que dans ces conditions, le fait que M. G... n'a pu bénéficier de la portabilité de la garantie prévoyance et santé n'est pas imputable à l'employeur ; que compte tenu de l'ensemble de ces éléments, il convient d'infirmar le jugement déféré sur ce point et de condamner la société Multivac France à verser à M. G... la somme de 300 euros au titre du complément de prévoyance.

ET AUX MOTIFS, sur les dommages et intérêts pour remise tardive de l'attestation Pôle emploi conforme, QU'aux termes de l'article R. 1234-9 du code du travail, l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications d'exercer son droit aux prestations sociales ; que M. G... soutient que

l'attestation Pôle emploi n'a pas été remplie correctement par l'employeur, ce qui a entraîné un rejet de son inscription ; que la société Multivac France fait valoir que la simple erreur de plus commise lors de la rédaction de l'attestation Pôle emploi a été corrigée dans les meilleurs délais et que M. G..., qui n'a jamais justifié avoir fait les démarches pour s'inscrire à Pôle emploi, n'a subi aucun préjudice consécutif à cette remise tardive ; que la remise tardive à un salarié des documents permettant son inscription au chômage et la détermination exacte de ses droits entraîne nécessairement un préjudice qui doit être réparé ; qu'en l'espèce, l'employeur ne conteste pas avoir délivré une attestation Pôle emploi comportant une erreur, entraînant un retard dans la remise de ce document, de sorte que le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a condamné la société Multivac France à verser à M. G... la somme de 1 400 euros de dommages et intérêts à ce titre.

ET AUX MOTIFS supposés adoptés QU'un courrier de Pôle emploi daté du 19 juillet 2010 explique que l'inscription du salarié ne peut être faite car celle-ci n'est pas conforme ; que l'article R. 1234-9 du code du travail stipule que « L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet ces mêmes attestations à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 » ; qu'en l'espèce, la non remise au salarié des documents Assedic conformes lui permettant de s'inscrire au chômage entraîne nécessairement pour lui un préjudice qui doit être réparé.

1°/ ALORS QUE l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 tel que modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 précise expressément que le dispositif de portabilité commence à s'appliquer à la date de cessation du contrat de travail, et non à partir du moment où le salarié est indemnisé par l'assurance chômage ; qu'il en découle qu'un salarié en arrêt maladie pendant le préavis ou immédiatement après la fin du contrat de travail, dont l'inscription comme demandeur d'emploi avant la fin de son arrêt maladie est impossible, peut y prétendre dès cette date et produire le document relatif à sa prise en charge par le régime d'assurance chômage à l'issue de son arrêt de travail ; que pour débouter le salarié de sa demande, la cour d'appel a retenu que par courrier en date du 8 juin 2020, soit 27 jours avant la cessation du contrat de travail, l'employeur avait indiqué au salarié qu'il pouvait conserver le bénéfice des garanties santé et prévoyance à condition d'être indemnisé au titre du régime de l'assurance chômage et qu'il disposait d'un délai de 30 jours pour envoyer la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, faute de quoi la garantie serait réputée ne jamais avoir été acquise au-delà d'un délai initial de 10 jours et que le salarié ne justifiait pas avoir adressé à son employeur cette prise en charge par l'assurance chômage ; qu'en statuant ainsi, en subordonnant la mise en oeuvre des garanties santé et prévoyance au versement effectif des indemnités de chômage, de surcroît, dans un délai déterminé unilatéralement par l'employeur et dont le point de départ n'était même pas précisé, et alors qu'elle avait relevé l'existence d'un courrier de Pôle emploi expliquant que l'inscription du salarié ne pouvait être faite car les documents Assedic n'étaient pas conformes et avait condamné l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour remise tardive de l'attestation destinée à Pôle emploi conforme, la cour d'appel a violé l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 tel que modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, ensemble les articles 1134 et 1147 du code civil.

2°/ ALORS QUE l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 tel que modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 met à la charge de l'employeur une obligation d'informer le salarié licencié sur la portabilité des garanties santé et prévoyance ; que le salarié, qui sollicitait la confirmation du jugement du conseil des prud'hommes, soutenait qu'il avait demandé à de nombreuses reprises des explications et des détails sur la portabilité des garanties santé et prévoyance et que les échanges avec son employeur avaient continué jusqu'au mois de novembre 2010 ; que dès lors, en s'abstenant de rechercher si l'employeur n'avait pas manqué à son obligation d'apporter au salarié, dans des délais raisonnables, toutes les informations utiles sur la portabilité des garanties santé et prévoyance, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 tel que modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

3°/ QU'à tout le moins, la cour d'appel qui décide d'infirmier le jugement de première instance dont la confirmation est sollicitée par l'intimé doit en réfuter les motifs ; que le jugement entrepris a retenu que l'employeur, par son courrier du 8 juin 2010, a interprété de manière plus restrictive l'accord précité en posant une condition supplémentaire sur la portabilité, qu'il a agi avec une légèreté blâmable en n'apportant pas, dans les délais raisonnables, toutes les informations utiles à la proposition susvisée ; qu'en infirmant le jugement du conseil des prud'hommes dont le salarié

demandait la confirmation sans réfuter ces motifs déterminants, la cour d'appel a violé les articles 455 et 954, alinéa 4 du code de procédure civile.

Décision attaquée

Cour d'appel de paris pôle 6 - chambre 9
22 octobre 2014 (n°12/07677)

VOIR LA DÉCISION ➤