SOC.

CM

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 10 février 2016

Rejet

M. CHOLLET, conseiller doyen faisant fonction de président

Arrêt n° 350 F-D

Pourvoi n° S 14-16.148

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 Mme [P] [U], domiciliée [Adresse 1],

contre l'arrêt rendu le 18 février 2014 par la cour d'appel de Nîmes (chambre sociale), dans le litige l'opposant à l'association Union des aveugles et handicapés de la vue, dont le siège est [Adresse 2],

défenderesse à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 13 janvier 2016, où étaient présents : M. Chollet, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Guyot, conseiller rapporteur, M. Rinuy, conseiller, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Guyot, conseiller, les observations de la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat de Mme [U], de la SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, avocat de l'association Union des aveugles et handicapés de la vue, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nîmes, 18 février 2014), que Mme [U], engagée le 19 février 2001 en qualité d'assistante sociale par l'association Union des aveugles et des handicapés de la vue (l'association), a été déclarée par le médecin du travail le 15 octobre 2009, à l'issue d'un seul examen médical avec mention d'un danger immédiat, inapte à son poste ; que licenciée le 17 novembre 2009 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre tant de la rupture que de l'exécution du contrat de travail ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande tendant à voir dire que son licenciement était abusif et de la débouter de ses demandes en paiement d'indemnités au titre de la rupture, alors, selon le moyen, que l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout poste dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur d'établir qu'il a été dans l'impossibilité de le reclasser dans l'entreprise ou au sein du groupe, au besoin par des mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail ; qu'en retenant néanmoins que l'avis du médecin du travail déclarant Mme [U] inapte à tout poste dans l'entreprise « interdisait la possibilité d'une adaptation d'un poste existant pour un reclassement en interne » et en dispensant ainsi l'employeur d'établir qu'il aurait été dans l'impossibilité d'adapter le poste qu'elle occupait, par transformation ou aménagement du temps de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2 du code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir exactement retenu que l'employeur n'était pas dispensé de son obligation de reclassement du fait d'une déclaration d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise, la cour d'appel, qui a relevé que l'employeur établissait, d'une part l'absence de poste disponible pouvant correspondre aux compétences et qualifications de la salariée, d'autre part le résultat négatif de l'ensemble des recherches de reclassement effectuées auprès d'autres associations ou établissements de santé ou d'accueil, et retenu qu'il en résultait la démonstration par l'association de recherches loyales, complètes et élargies de reclassement, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Sur le second moyen :

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 ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [U] 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 dix février deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat aux Conseils, pour Mme [U]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme [U] de sa demande tendant à voir dire que la procédure de licenciement présentait un caractère abusif et, en conséquence, de l'AVOIR déboutée de sa demande de condamnation de l'employeur à lui payer les sommes de 4.527,28 € à titre d'indemnité de préavis outre 452,72 € à titre de congés payés y afférents, et de 26.839,68 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE, sur le reclassement, aux termes de l'article L. 122-24-4 devenu l'article L. 1226-2 du code du travail, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, par la mise en oeuvre de mesures telles que mutation ou transformation de postes de travail au sein de l'entreprise ; que Mme [U] a été convoquée par lettre du 3 novembre 2009 à un entretien préalable fixé au 13 novembre suivant, le courrier de convocation adressé 19 jours après l'avis de constatation définitive de l'inaptitude, mentionnant les recherches de reclassement déjà effectuées «y compris à l'extérieur de l'association » et tirant le constat de l'impossibilité de procéder à son reclassement ; que par courrier du 17 novembre 2009, son licenciement lui a été notifié pour inaptitude médicale et impossibilité de reclassement, le courrier étant ainsi libellé ;

« Vous ne vous êtes pas présentée le 13 novembre 2009 à l'entretien auquel nous vous avions convoqué. Cette absence n'ayant pas d'incidence sur le déroulement de la procédure engagée, nous vous notifions par la présente votre licenciement.

En ce qui concerne les motifs de ce licenciement, nous vous précisons qu'il s'agit de ceux que nous nous proposions de vous exposer lors de l'entretien précité du 13 novembre à savoir votre inaptitude à tout emploi de l'entreprise constatée par le médecin du travail en date du 15 octobre 2009 et l'absence de toute possibilité de reclassement au sein de l'Association. En effet, eu égard à la nature des postes existants, requérant tous des qualifications particulières, leur aménagement n'est pas possible pour permettre votre reclassement et l'Association ne peut créer des postes sans l'aval de l'autorité budgétaire.

Dans ces conditions, faute de pouvoir envisager votre reclassement interne, nous avons tenté de vous reclasser à l'extérieur auprès d'établissements de notre secteur d'activité. Cette démarche s'est malheureusement avérée sans suite favorable.

Dans la mesure où, du fait de votre inaptitude à tout emploi, vous n'êtes pas à même d'exécuter le préavis, vous ne sauriez prétendre à une indemnité compensatrice correspondante » ;

Que Mme [U] occupait depuis son embauche le 19 février 2001 par l'association Union des aveugles et handicapés de la vue de [Localité 1] et de la Région, des fonctions d'assistance sociale au sein de son antenne de [Localité 2], un avenant du 9 mars 2003 élargissant le lieu de travail situé dans le bassin gardois « par une grande partie du bassin héraultais (excepté la zone biterroise). La résidence administrative est maintenue à l'antenne de [Localité 2] avec mise à disposition d'un bureau à [Localité 1] » ; que si l'association n'était pas dispensée de son obligation de reclassement en se retranchant derrière le caractère général de l'inaptitude à tout poste en son sein constatée par le médecin du travail, il n'en demeure pas moins que cet avis du praticien, assorti qui plus est de la mention danger immédiat, restreignait considérablement les recherches internes, pour lesquelles elle fait preuve, par la production de son registre des entrées et sorties du personnel, de l'absence de postes disponibles, pouvant correspondre aux compétences et qualifications de la salariée ; que celleci occupait un poste d'assistante sociale et, quand bien même elle produit une évaluation professionnelle élogieuse dressée en septembre 2007, qui note qu'au regard de son réel potentiel il lui est proposé de prendre des renseignements sur une formation d'encadrement de type CAFERUIS, l'obligation de reclassement s'arrête pour l'employeur avant la création d'un poste de travail en reclassement ; que le registre mentionne, outre le poste de la salariée, neuf postes occupés, en majorité sur des spécialités médicales ou paramédicales, et seulement une embauche répondant à une qualification que ne possédait pas la salariée ; que par ailleurs, le poste de chef de service qui lui avait

été proposé l'année précédente et qu'elle avait refusé n'était pas disponible ; qu'enfin, la portée de l'avis du médecin du travail interdisait la possibilité d'une adaptation d'un poste existant pour un reclassement en interne ; qu'alors que l'origine non professionnelle de l'inaptitude ne lui imposait pas de consulter les délégués du personnel, elle a cependant procédé à leurs consultations, le 19 octobre 2009, soit après la constatation définitive de l'inaptitude, et ceux-ci ont aussi tiré le constat d'une absence de postes disponibles en interne et de l'envoi le même jour de demandes de reclassement en interne auprès de plusieurs établissements médico-sociaux de la région ; que si l'association qui est inscrite géographiquement dans la région montpelliéraine, est affiliée à la Fédération des Aveugles et Handicapés Visuels de France, sa qualité d'adhérente à cette fédération nationale ne lui offre pas pour autant les possibilités des recherche de reclassement identiques à celles d'une société évoluant au sein d'un groupe, en l'absence de permutation envisageable ; qu'elle fait preuve cependant de ses recherches auprès de la Fédération en produisant un courrier en réponse du 30 octobre 2009 de cette dernière qui, en lui rappelant l'autonomie des différentes associations fédérées en son sein, l'a informée de sa transmission de l'information de recherche d'un poste en reclassement et lui a confirmé le caractère négatif des réponses obtenues ; qu'elle démontre aussi avoir élargi ses recherches en produisant les différents courriers de demande personnalisée de reclassement adressés par elle le 16 octobre 2009 auprès de 16 associations Montpelliéraines, Nîmoises ou Lozériennes à vocation identique ou établissements de santé ou d'accueil et les réponses toutes négatives reçues entre le 22 octobre et le 4 novembre 2009, soit avant la notification du licenciement ; qu'il ressort de toute la démonstration par l'association de recherches loyales, complètes et élargies de reclassement permettant de retenir la cause réelle et sérieuse du licenciement prononcé ; qu'il convient donc de confirmer le jugement en ce qu'il a rejeté les demandes formulées au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse et notamment celles formulées au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, pour une période que la salariée ne pouvait exécuter en raison de l'inaptitude médicale et dont elle n'avait pas été dispensée ;

ALORS QUE l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout poste dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur d'établir qu'il a été dans l'impossibilité de le reclasser au sein de l'entreprise ou au sein du groupe, au besoin par des mesures telles que mutations, transformation de poste de travail ou aménagements du temps de travail ; qu'en retenant néanmoins que l'avis du médecin du travail déclarant Mme [U] inapte à tout poste dans l'entreprise « interdisait la possibilité d'une adaptation d'un poste existant pour un reclassement en interne » et en dispensant ainsi l'employeur d'établir qu'il aurait été dans l'impossibilité d'adapter le poste qu'elle occupait, par transformation ou aménagements du temps de travail, la Cour d'appel a violé l'article L. 1226- 2 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme [P] [U] de sa demande de régularisation de sa déclaration de salaire et de condamnation de l'association Union des Aveugles et handicapés de la vue à lui payer la somme de 1.000 € à titre de dommages et intérêts en raison de la transmission d'un revenu annuel net imposable erroné ;

AUX MOTIFS QUE, sur la demande d'indemnisation au titre de la déclaration de salaire, tenant le système de subrogation appliqué, Madame [U] ne peut reprocher à l'association d'avoir reporté sur son bulletin de paie du mois de décembre 2009 le montant des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues pour sa salariée et celle-ci a répondu le 18 décembre 2009 sur ce point à son interrogation du 10 décembre précédent puis le 26 mai 2010 en lui confirmant la régularisation déjà opérée de ce fait sur son bulletin de décembre 2009, récapitulant un montant total net imposable de 17.341,52 euros incluant les IJSS comprises dans le salaire à hauteur de la somme de 9.590,87 euros, du fait de la subrogation et il appartenait seulement à la salariée de ne pas déclarer celle-ci de nouveau, ne les ayant pas perçues ; qu'étant constaté que le bulletin de paie correspondant n'est pas contenu dans pièces versées par la salariée, la seule production d'un avis partiel de déclaration de revenus mentionnant un total de revenus d'activité salariée de 32.616 euros dont 17.342 euros au titre « union des aveugles » et 15.274 euros au titre «CPAM du Gard » ne suffit à imputer à l'employeur l'erreur reprochée , qu'il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a rejeté la demande de ce chef ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QU'en l'espèce le conseil estime que par courrier du 26 mai 2009 l'Association Union des Aveugles et Handicapés de la vue répond à la demande de Madame [P] [U] en détaillant les sommes perçues par la salariée :

- 2.328,45 € : salaire net imposable

- 5.422,20 € : indemnité de prévoyance

- 9.590,87 € : indemnités journalières Sécurité Sociale

Pour un total de 17.341,52 € ;

Qu'en l'espèce le Conseil note que la déclaration fiscale doit mentionner les salaires perçus sans faire la différence avec les indemnités journalières de Sécurité sociale en cas de subrogation de l'employeur ; qu'en l'espèce, le Conseil observe que dans le cas de Madame [P] [U] les indemnités journalières de Sécurité sociale étant comprises dans le salaire, il n'y a pas lieu de les déclarer en tant que telles ; qu'en conséquence, le Conseil estime qu'il n'y a pas lieu à régularisation de salaire ;

1) ALORS QU'il appartient exclusivement aux caisses qui ont effectué les paiements de prestations en argent, y compris lorsque les versements ont été faits à l'employeur, subrogé dans les droits de l'assuré, pour le compte de ce dernier, de procéder à leur déclaration auprès des services fiscaux du lieu de domicile de l'assuré aux fins de détermination de son revenu imposable, de sorte que l'employeur commet une faute en procédant également, à l'occasion de la déclaration des salaires versés à son salarié, à la déclaration des prestations versées et déclarées par les caisses, qui a pour effet d'entraîner une double imposition de ces prestations ; qu'en jugeant, après avoir relevé que l'employeur avait en l'espèce déclaré un revenu net imposable intégrant les indemnités journalières de sécurité sociale versées à la salariée, qu'aucune erreur ne pouvait lui être imputée, quand il résultait de ses propres constatations que les indemnités de sécurité sociale versées à Mme [U] avaient été déclarées deux fois, une première fois par la CPAM du Gard, à qui cette déclaration incombait exclusivement, et une seconde fois par l'employeur, qui avait donc commis une faute ayant entraîné une seconde imposition des indemnités versées par la caisse, la Cour d'appel a violé l'article 1147 du code civil, ensemble l'article 87 du code général des impôts ;

2) ALORS QUE le juge ne peut soulever d'office un moyen, tiré d'un fait que les parties n'avaient pas invoqué au soutien de leurs prétentions, sans les avoir invitées au préalable à s'expliquer sur ce moyen ; qu'en retenant d'office, pour exclure que l'employeur subrogé dans les droits de l'assuré ait commis une faute en déclarant également les indemnités journalières de sécurité sociale que la CPAM avait versées, un moyen tiré du fait que la salariée aurait dû s'abstenir de déclarer celles-ci de nouveau, puisqu'elle ne les avait pas perçues, quand elle avait énoncé que les parties avaient repris oralement leurs conclusions déposées à l'audience et qu'il résultait tant du rappel des débats que de ces conclusions que l'employeur s'était borné à soutenir qu'il avait valablement déclaré les indemnités litigieuses sans soulever aucun moyen faisant état de ce que la salariée aurait elle-même procédé à une nouvelle déclaration dont elle aurait dû s'abstenir, la Cour d'appel, qui a soulevé ce moyen sans avoir préalablement sollicité les explications des parties, a violé les articles 7 et 16 du code de procédure civile ;

3) ALORS QU'en toute hypothèse la faute de la victime n'est totalement exonératoire que si elle présente les caractères de la force majeure ; qu'en excluant que l'employeur puisse se voir imputer la seconde déclaration des indemnités journalières de sécurité sociale que la CPAM avait versées, pour la raison que la salariée aurait dû s'abstenir de déclarer celles-ci de nouveau, puisqu'elle ne les avait pas perçues, sans rechercher si la faute ainsi imputée à la salariée présentait les caractères de la force majeure, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du code civil.