

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 7 juillet 2009

N° de pourvoi: 08-40689

Non publié au bulletin

Rejet

, président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Vincent et Ohl, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Riom, 11 décembre 2007), que Mme X..., employée en qualité de caissière depuis le 3 juin 2002 par la société Figrita, a été licenciée pour inaptitude physique, le 15 mars 2005 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une contestation du bien-fondé de son licenciement et d'une demande en paiement de diverses sommes ;

Attendu que la société Figrita fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamnée à payer à la salariée des sommes à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, indemnité de préavis et congés payés afférents, alors, selon le moyen :

1°/ que l'absence de poste disponible conforme aux restrictions posées par le médecin du travail et correspondant aux compétences professionnelles du salarié, le cas échéant, après une formation d'adaptation, établit l'impossibilité du reclassement du salarié inapte ; qu'en l'espèce, la société faisait valoir que compte tenu de la petite taille de l'entreprise et de son activité, le reclassement de la salariée avait été impossible, qu'en effet aucun aménagement du poste de travail de la salariée ne pouvait le rendre compatible avec les restrictions médicales, qu'il résultait du registre du personnel que parmi les postes existants, seul celui de comptable correspondait aux restrictions médicales émises par le médecin du travail, qu'il n'était pas disponible et supposait une qualification que ne

possédait pas la salariée, qu'en affirmant que l'employeur ne justifie pas, à la suite du deuxième examen médical, avoir procédé à la moindre recherche en vue de parvenir au reclassement de Mme X..., notamment en mettant en oeuvre des mesures telles que transformations de poste ou permis de rendre le poste de la salariée compatible avec les restrictions médicales et en quoi l'aménagement de son temps de travail aurait pu avoir le moindre effet à cet égard, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-24-4, alinéa 1, devenu l'article L. 1226-2 du code du travail ;

2°/ que le reclassement du salarié déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment ne doit être recherché en dehors de l'entreprise que si celle-ci appartient à un groupe ; qu'un franchiseur et tous ses franchisés ne constituent pas un groupe au sein duquel le reclassement doit être recherché ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 122-24-4, alinéa 1, devenu l'article L. 1226-2 du code du travail ;

3°/ qu'en tout état de cause, que le reclassement du salarié déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment ne doit être recherché que parmi les entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent à l'employeur d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; que les juges du fond sont tenus de préciser l'origine des renseignements qui ont servi à motiver leur décision et ne peuvent se déterminer par le seul visa de pièces n'ayant fait l'objet d'aucune analyse ; qu'en l'espèce, la société Figrita soulignait que les allégations de la salariée concernant l'existence de possibilités de permutation entre les sociétés adhérentes au groupement Intermarché n'étaient étayées par aucun élément objectif ; qu'en retenant à l'appui de sa décision qu'il résulte des éléments versés aux débats que des possibilités de permutation du personnel existent entre les sociétés adhérentes du groupement d'entreprises Intermarché, sans viser ni analyser les pièces sur lesquelles elle se fondait, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-24-4, alinéa 1, devenu l'article L. 1226-2 du code du travail ;

4°/ que le reclassement du salarié déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment ne doit être recherché que parmi les entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent à l'employeur d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'en se bornant, pour conclure à l'existence de possibilités de permutations du personnel entre les sociétés du groupement Intermarché, à relever que la personne qui s'occupe actuellement des saisies comptables au sein de la société Figrita était antérieurement une salariée d'Intermarché, et que ses dirigeants ont acquis un autre magasin à l'enseigne Bricomarché, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants et privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-24-4, alinéa 1, devenu l'article L. 1226-2 du code du travail ;

5°/ qu'en outre, que les possibilités de reclassement doivent s'apprécier au moment où le licenciement est envisagé ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que les dirigeants de la société Figrita ont acquis un autre magasin à l'enseigne Bricomarché sans s'expliquer sur le fait, invoqué par la société que cette acquisition était postérieure au licenciement de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-24-4, alinéa 1, devenu l'article L. 1226-2 du code du travail ;

Mais attendu, qu'ayant exactement rappelé que l'avis d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher toutes les possibilités de reclassement et que la recherche d'un reclassement doit s'apprécier dans l'entreprise et à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur parmi les entreprises dont les activités, l'organisation et le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, la cour d'appel, qui a relevé, d'une part, que la société était membre d'un groupement d'entreprises liées par des intérêts communs et des relations étroites consistant notamment dans des permutations de personnel, et qui a constaté, d'autre part, qu'après le second examen médical de reprise l'employeur n'avait procédé à aucune recherche de reclassement de la salariée au sein de l'entreprise ni à l'intérieur du groupe, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Figrita aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Figrita à payer à Mme X... la somme de 181,46 euros ;

Vu l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne la société Figrita à payer à la SCP Vincent et Ohl la somme de 2 300 euros ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la société Figrita

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse, et dit que la société FIGRITA devait payer à la salariée les sommes de 10.000 à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 3.539,97 à titre d'indemnité de préavis et 353,99 à titre de congés payés afférents,

AUX MOTIFS QU'il n'est pas contesté que l'inaptitude de Mme X... n'est pas d'origine professionnelle et que les obligations de l'employeur suite à la déclaration d'inaptitude doivent être appréciées au regard des dispositions de l'article L 122-24-4 du Code du Travail, la salariée sollicitant elle-même l'application de ce texte ; qu'aux termes de l'article L 122-24-4 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, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail ; qu'il en résulte que l'inaptitude physique du salarié ne peut justifier son licenciement que si aucun emploi approprié à ses capacités ne peut lui être proposé ; que l'employeur doit prouver avoir tout mis en oeuvre pour remplir son obligation et démontrer que le reclassement est réellement impossible ; qu'en l'espèce, au terme de la période de suspension du contrat de travail, une première visite de reprise a été organisée le 4 février 2005 à l'issue de laquelle le médecin du travail, a émis l'avis suivant: "Inapte à un poste nécessitant la manutention de charges et des mouvements de flexion ou de torsion de la colonne vertébrale. Serait apte à un poste de bureau" ; qu'à la suite de cet avis et après s'être déplacé dans les locaux de l'entreprise le 9 février 2005, le médecin du travail a émis, à l'issue de la seconde visite de reprise, le 18 février 2005, l'avis suivant: "L'état de santé contre indique le reclassement dans l'entreprise (visite de poste le 9 février 2005). Inapte à tous postes dans l'entreprise" ; qu'aux termes de la lettre du 15 mars 2005, le licenciement est ainsi motivé : "A la suite de la visite médicale du 4 février 2005, le Médecin du Travail vous a déclaré inapte à un poste nécessitant la manutention de charge et les mouvements de flexion ou torsion de la colonne vertébrale. Le Médecin du Travail a donc suggéré un poste de bureau. Après examen et recherches de notre part avec le Médecin du Travail, aucun poste n'est disponible dans l'entreprise au regard des contre indications émises par la médecine du travail. En effet, le seul poste existant dans les bureaux est celui de comptable. A la suite de la visite du poste le 9 février 2005 par le Médecin du Travail et votre deuxième examen le 18 février 2005 vous avez été déclarée par ce dernier inapte à tout poste dans l'entreprise. Nous sommes donc contraints de vous licencier" ; que cependant, l'avis d'inaptitude à tout poste émis par le médecin du travail ne s'imposait à l'employeur qu'en ce qui concerne l'inaptitude à l'emploi que le salarié occupait précédemment ; que ni cet avis ni la visite du médecin dans les locaux de l'entreprise ne dispensaient l'employeur de rechercher toutes les possibilités de reclassement par tous moyens d'adaptations de postes, le cas échéant, au sein du groupe auquel appartient l'entreprise, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail ; que s'il semble que le poste de Mme X... a fait l'objet en 2003 d'une adaptation, l'employeur ne justifie pas, à la suite du deuxième examen médical qui marque le point de départ de l'obligation de reclassement, avoir procédé à la moindre recherche en vue de parvenir au reclassement de Mme X..., notamment en mettant en oeuvre des mesures telles que transformations de poste ou aménagement du temps de travail ; qu'en outre, il résulte des pièces produites que la société FIGRITA est adhérente du Groupement des distributeurs indépendants dit "GROUPEMENT DES MOUSQUETAIRES" ou "GROUPEMENT INTERMARCHE" en vertu d'un contrat conclu avec la société ITM ENTREPRISES ; que selon le contrat d'enseigne versé aux débats, la société ITM ENTREPRISE anime et conduit un Groupement de commerçants indépendants qui exerce son action par le biais de points de vente exploités en FRANCE sous diverses enseignes (INTERMARCHE, ECOMARCHE, BRICOMARCHE, LOGIMARCHE, etc.) ; que la société ITM ENTREPRISES agit en tant que franchiseur à l'égard des sociétés qui exploitent au sein du Groupement des points de vente et qui bénéficient de l'une de ses enseignes ; qu'en l'espèce, par le contrat versé aux débats, la société ITM SERVICES a autorisé la société FIGRITA à exploiter son fonds de commerce sous l'enseigne LOGIMARCHE ; qu'il ressort des conditions générales de ce contrat, que la société ITM ENTREPRISES met à la disposition des sociétés franchisées son savoir-faire, sa technologie et sa logistique ; que les sociétés adhérentes bénéficient ainsi

de services, de conseils et d'assistance (conseils financiers, publicité, informatique, formation du personnel,...) ; qu'elles s'engagent à se fournir par préférence auprès des sociétés d'approvisionnement et de fabrication du groupement ; que Mme X... fait valoir que des possibilités de transfert de personnel entre les différentes unités du groupe existent et qu'il est arrivé qu'un salarié du magasin à enseigne INTERMARCHE situé dans la même ville vienne remplacer dans l'entreprise intimée un salarié absent ; que la société FIGRITA conteste appartenir à un groupe, soulignant qu'elle est indépendante et qu'elle n'a que la qualité de franchisé mais elle ne conteste pas que la personne qui s'occupe actuellement des saisies comptables était antérieurement une salariée d'INTERMARCHE ni que ses dirigeants ont acquis un autre magasin à l'enseigne BRICOMARCHE ; que dans la mesure où il résulte des éléments versés aux débats que la société FIGRITA adhère à un groupement d'entreprises liées entre elles par des intérêts communs et par des relations étroites et que des possibilités de permutation du personnel existent entre les sociétés en cause, il est suffisamment démontré que cette société appartient à un groupe ; qu'or, les possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte doivent s'apprécier non seulement au sein de l'entreprise mais aussi à l'intérieur du groupe, parmi les sociétés dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; que comme il n'est justifié d'aucune recherche de reclassement que ce soit au sein de l'entreprise ou au niveau du groupe, il apparaît que l'employeur n'a pas satisfait aux obligations mises à sa charge par l'article L 122-24-4 du Code du Travail ;

1. ALORS QUE l'absence de poste disponible conforme aux restrictions posées par le médecin du travail et correspondant aux compétences professionnelles du salarié, le cas échéant après une formation d'adaptation, établit l'impossibilité du reclassement du salarié inapte ; qu'en l'espèce, l'exposante faisait valoir que compte tenu de la petite taille de l'entreprise et de son activité, le reclassement de la salariée avait été impossible (conclusions d'appel, p. 4), qu'en effet aucun aménagement du poste de la salariée ne pouvait le rendre compatible avec les restrictions médicales, qu'il résultait du registre du personnel que parmi les postes existants, seul celui de comptable correspondait aux restrictions médicales émises par le médecin du travail, qu'il n'était pas disponible et supposait une qualification que ne possédait pas la salariée (conclusions d'appel, p. 9) ; qu'en affirmant que l'employeur ne justifie pas, à la suite du deuxième examen médical, avoir procédé à la moindre recherche en vue de parvenir au reclassement de Mme X..., notamment en mettant en oeuvre des mesures telles que transformations de poste ou aménagement du temps de travail, sans expliquer quelle transformation de poste aurait permis de rendre le poste de la salariée compatible avec les restrictions médicales et en quoi l'aménagement de son temps de travail aurait pu avoir le moindre effet à cet égard, la cour d'appel privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-24-4 alinéa 1 devenu L. 1226-2 du Code du travail ;

2. ALORS QUE le reclassement du salarié déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment ne doit être recherché en dehors de l'entreprise que si celle-ci appartient à un groupe ; qu'un franchiseur et tous ses franchisés ne constituent pas un groupe au sein duquel le reclassement doit être recherché ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 122-24-4 alinéa 1 devenu L. 1226-2 du Code du travail ;

3. ALORS en tout état de cause QUE le reclassement du salarié déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment ne doit être recherché que parmi les

entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent à l'employeur d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; que les juges du fond sont tenus de préciser l'origine des renseignements qui ont servi à motiver leur décision et ne peuvent se déterminer par le seul visa de pièces n'ayant fait l'objet d'aucune analyse ; qu'en l'espèce, l'exposante soulignait que les allégations de la salariée concernant l'existence de possibilités de permutation entre les sociétés adhérentes au groupement INTERMARCHE n'étaient étayées par aucun élément objectif ; qu'en retenant à l'appui de sa décision qu'il résulte des éléments versés aux débats que des possibilités de permutation du personnel existent entre les sociétés adhérentes du groupement d'entreprises INTERMARCHE, sans viser ni analyser les pièces sur lesquelles elle se fondait, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-24-4 alinéa 1 devenu L. 1226-2 du Code du travail ;

4. ALORS QUE le reclassement du salarié déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment ne doit être recherché que parmi les entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent à l'employeur d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'en se bornant, pour conclure à l'existence de possibilités de permutations du personnel entre les sociétés du groupement INTERMARCHE, à relever que la personne qui s'occupe actuellement des saisies comptables au sein de la société FIGRITA était antérieurement une salariée d'INTERMARCHE, et que ses dirigeants ont acquis un autre magasin à l enseigne BRICOMARCHE, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants et privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-24-4 alinéa 1 devenu L. 1226-2 du Code du travail ;

5. ALORS en outre QUE les possibilités de reclassement doivent s'apprécier au moment où le licenciement est envisagé ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que les dirigeants de la société FIGRITA ont acquis un autre magasin à l'enseigne BRICOMARCHE, sans s'expliquer sur le fait, invoqué par l'exposante (conclusions d'appel, p. 11, § 2), que cette acquisition était postérieure au licenciement de la salariée, la cour d'appel privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-24-4 alinéa 1 devenu L. 1226-2 du Code du travail.

Décision attaquée : Cour d'appel de Riom , du 11 décembre 2007