

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Inaptitude physique – Obligation de reclassement – Existence de postes occupés par des contrats précaires.

COUR D'APPEL DE GRENOBLE (Ch. Soc.) 19 décembre 2007

Conforama contre P.

Mme P. a été embauchée par la SA Conforama le 28 octobre 2001 en qualité d'hôtesse d'accueil.

Elle a été en arrêt de travail du 5 octobre 2001 au 31 janvier 2004, à la suite d'un accident de la route.

Elle a repris son travail, à mi-temps thérapeutique du 1^{er} février 2004 au 12 octobre 2004.

Le 4 novembre 2005, le Dr Sevin, médecin du travail a rendu un avis d'inaptitude au poste d'hôtesse du service après-vente et à tout poste avec contrainte rhumatologique pour la colonne vertébrale.

Le 22 novembre 2005, un avis médical identique a été rendu.

Le 17 janvier 2006, Mme P. a été licenciée pour inaptitude.

Par jugement du 12 décembre 2006, le Conseil de prud'hommes de Grenoble a : dit le licenciement infondé, (...).

MOTIFS DE L'ARRÊT :

Sur le licenciement :

L'article L 122-24-4 du Code du travail dispose que si le salarié est, à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail consécutive à une maladie ou à un accident, déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à des 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.

L'obligation de recherche de reclassement qui pèse sur l'employeur est une obligation de moyen et l'employeur doit s'en acquitter loyalement.

Le reclassement doit être recherché parmi les emplois disponibles.

En l'espèce, la recherche de reclassement était de fait limitée à l'établissement d'Echirolles où avait travaillé Mme P., dans la mesure où celle-ci avait expressément indiqué à la société Conforama dans un courrier du 16 décembre 2005 qu'elle n'avait "aucune mobilité géographique envisageable".

Si le poste précédemment occupé par Mme P. – hôtesse du service après-vente – était un poste nécessitant le port de charges parfois lourdes ou entraînant, en toute hypothèse, une

mobilisation de la colonne vertébrale, le reclassement pouvait être envisagé sur un poste sans contrainte pour cette dernière.

Or, à cet égard, le poste d'hôtesse-caissière répondait à cette exigence, puisqu'il ne nécessite ni port de charges ni efforts physiques.

S'il est indiscutable que le reclassement d'un salarié lié à son employeur par un contrat à durée indéterminée ne peut être effectué sur une poste occupé par un salarié en contrat à durée déterminée, il convient en l'espèce de constater que le service "accueil-caisse-standard" composé théoriquement de sept salariés, avait recours de façon systématique à des salariés intérimaires. Ainsi, au cours de la période pendant laquelle, la société appelante devait procéder à une recherche de reclassement (du 23 novembre 2005 jusqu'à la mise en oeuvre de la procédure de licenciement), la société Conforama a eu recours à cinq intérimaires : Mmes Bouchet, Hamama, Loprieno, Pennetier et Gomes. Il en est de même début 2006 dans ce même service.

Ces constatations établissent que la société appelante a recouru, au cours de la période considérée, puis postérieurement, à l'emploi de salariés intérimaires, dans des proportions très importantes. Or, un employeur ne peut recourir de façon systématique aux contrats à durée déterminée de remplacement pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre.

La société Conforama aurait dû rechercher au sein du service "accueil-caisse-standard" la possibilité de reclasser Mme P., en procédant à la mise en oeuvre de mutation, transformation de poste de travail ou aménagement du temps de travail et en cessant le recours systématique aux salariés intérimaires.

**

Le jugement sera confirmé en ce qui concerne le licenciement de Mme P..

Sur l'indemnisation de Mme P. :

L'indemnité compensatrice de préavis est due, le licenciement étant dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison de l'observation par l'employeur de son obligation de reclassement.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

Le montant de l'indemnité de licenciement allouée à Mme P. par le premier juge, non discuté sera confirmé.

La société Conforama indique avoir versé à Mme P. la somme de 667,10 € nets correspondant à la somme de 902,12 € bruts au titre du rappel de salaire tel que décidé par le premier juge.

La société Conforama ne justifiant pas de ce versement, le jugement sera confirmé sur ce point.

Sur les indemnités journalières versées à Mme P. : (...)

PAR CES MOTIFS :

Confirme le jugement sauf en ce qui concerne le montant des indemnités journalières dues par Mme P. à la société Conforama.

Statuant à nouveau,

Dit que la somme allouée au titre de l'indemnité de licenciement a été compensée, à même hauteur, par la société Conforama, créancière de Mme P. au titre d'un trop perçu d'indemnités journalières,

Condamne Mme P. à verser à la société Conforama la somme de 1 663,56 € au titre du trop perçu d'indemnités journalières,

Condamne la société Conforama à payer à Mme P. la somme de 500 € en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Delpeuch, prés. - M. Jacquemet, mand. synd. - M^e Di-Salvo, av.)

Note.

Une salariée a été licenciée à la suite de son inaptitude constatée par le médecin du travail, la société estimant qu'elle ne pouvait la reclasser (E. Dockès, *Droit du travail*, 2^e éd., 2007, Dalloz, § 381 s. ; E. Fraise "Les droits des salariés malades ou accidentés" RPDS 2005 p. 187).

La Cour constate, après le Conseil de prud'hommes, que dans le service où la salariée aurait pu être reclassée, sur sept postes il y avait cinq intérimaires. La société aurait dû rechercher au sein du service "accueil-caisse-standard" la possibilité de reclasser en cessant le recours systématique aux salariés intérimaires.

C'est à ce même raisonnement que parvient, en matière de licenciement économique, la Cour de cassation qui a censuré les juges du fond, au visa des articles L. 321-1, L. 321-14 et L. 122-144 du code du travail en énonçant que "*l'employeur avait eu recours de manière habituelle et en nombre à des travailleurs intérimaires, ce dont il résultait que des emplois étaient disponibles, tant au regard de l'obligation de reclassement que de la priorité de réembauchage*" (Soc. 11 avril 2008 p. n° 06-45804).