

CONTRAT DE TRAVAIL Obligation d'adaptation – Absence de formation – Maintien de la capacité à occuper un emploi – Manquement de l'employeur – Transfert d'entreprise – Demande dirigée contre le cessionnaire – Conditions – Solidarité aux dettes (L 1224-2).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 7 juillet 2016

M. contre société Garnier (p. n° 15-10.542) (extrait)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. M. a été engagé le 1^{er} octobre 1969, en qualité de mécanicien, par une entreprise reprise le 31 octobre 2010 par la société Garnier (la société) ; qu'il a arrêté son travail pour raison de santé à compter du 18 mars 2010 et été reconnu atteint d'une maladie professionnelle n° 57

pour l'épaule droite, par la caisse primaire d'assurance maladie de l'Allier le 27 octobre 2010 ; qu'à la suite de deux visites médicales des 6 et 27 février 2012, il a été déclaré inapte de façon définitive à son poste de travail ; qu'il a été licencié le 29 mai 2012 ;

Sur le premier moyen : *(sans intérêt)*

Mais sur le second moyen, qui est recevable :

Vu les articles L.1224-1 et L.1224-2 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de formation, d'adaptation et de maintien de l'employabilité, l'arrêt retient que s'il n'est pas contesté que malgré son ancienneté importante, le salarié n'a jamais bénéficié d'une quelconque formation, la société fait à juste titre observer qu'elle n'a repris l'activité précédemment exercée par les établissements Goin que le 31 octobre 2010, alors que le salarié était déjà en arrêt de travail et a vu prolonger celui-ci jusqu'à sa déclaration d'inaptitude, de telle sorte qu'il était impossible à l'entreprise de lui faire bénéficier d'une quelconque formation, que la société ne pouvant être considérée comme responsable des manquements de l'ancien employeur à son obligation de formation, le salarié ne peut qu'être débouté de sa demande en dommages intérêts de ce chef ;

Qu'en statuant ainsi sans préciser si la reprise de l'entreprise employant le salarié par la société Garnier résultait de l'un des événements prévus par les articles L.1224-1 et L.1224-2 du code du travail, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il déboute M. M. de sa demande en dommages et intérêts pour manquements de la société Garnier à son obligation de formation, d'adaptation et de maintien de l'employabilité, l'arrêt rendu le 18 novembre 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon ;

(M. Chollet, f. f. prés. – M. Rinuy, rapp. – SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Célice, Blanpain, Soltner et Texidor, av.)

Note.

Cet arrêt inédit, dont seul le moyen reproduit retiendra notre attention, est au croisement de deux exigences, la méconnaissance de la dernière entraînant la cassation. Après la rupture de son contrat de travail en raison du constat d'une inaptitude, le salarié faisait valoir le manquement de son employeur à son obligation de formation et

d'adaptation, puisqu'il n'avait pas suivi la moindre formation malgré une forte ancienneté. Le préjudice causé par la difficulté accrue à retrouver, dans ces conditions, un emploi est indéniable.

La Chambre sociale a réaffirmé à plusieurs reprises son attachement à ce que le salarié ne puisse être, en cette matière, consommé comme un produit périssable, puis « jeté » après utilisation : « *l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations* » (1). Un auteur, peu susceptible de sympathies pro-salariés, a vu dans ce mouvement « *l'émergence d'un droit fondamental du travailleur. Il ne s'agit plus seulement d'adapter les salariés aux exigences de leur poste, mais plus largement de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, c'est-à-dire pas uniquement celui auquel le salarié est affecté* » (2) ; ce mouvement ne semble donc pas pouvoir être atteint par le virage très patronal qu'emprunte, sans souci de nuances, la Chambre sociale de la Cour de cassation ces dernières années (3).

Au cas particulier, la question ne portait pas sur la détermination du préjudice, mais sur le débiteur de l'obligation en raison d'un transfert d'entreprise survenu peu avant la rupture. La Cour d'appel avait refusé de faire droit à la demande du salarié en considérant que, le salarié étant en arrêt de travail durable depuis une période antérieure à la reprise par le nouvel employeur, ce dernier n'avait eu aucune occasion de le faire bénéficier d'une formation, puisqu'il avait ensuite été licencié pour inaptitude ; dans de telles conditions, d'après les juges du fond, le manquement ne pouvait être imputé au repreneur. Le moins qu'on puisse dire est qu'une telle affirmation ne s'embarassait guère de considérations juridiques. Il convient, en effet, de distinguer selon que le transfert est réalisé suivant la solidarité légale instaurée par l'art. L. 1224-2 ou suivant les exceptions prévues par ce même texte (procédure collective ou perte de marché). C'est pour ne pas avoir procédé à cette recherche que la cassation est encourue.

A. M.

(1) Cass. Soc. 5 juin 2013, n°11-21.255, Dr. Ouv. 2013, p. 715, obs. S. Mess ; Cass. Soc. 2 mars 2010, n°09-40.914, Dr. Ouv. 2010, p. 537, obs. A. Mazières ; Cass. Soc. 23 oct. 2007, Bull. n°171, Dr. Ouv. 2007, p. 296, obs. B. Lardy-Pélissier.

(2) J. Barthélémy, Dr. Soc. 2010.714 ; v. déjà B. Lardy-Pélissier, préc.

(3) A. de Guigné, « Une justice sociale plus clémente envers les entreprises », Le Figaro, 22 août 2016. Sur ce même thème d'une politique jurisprudentielle très à l'écoute des voix patronales : <http://www.alterecoplus.fr/les-mouvements-de-balancier-de-la-cour-de-cassation/00011813>.