

LICENCIEMENT Inaptitude – Obligation de reclassement – Compétences pour occuper les postes disponibles – Cause réelle et sérieuse (non).

CONTRAT DE TRAVAIL Obligation d'adaptation du salarié – Absence de formation – Manquement de l'employeur – Préjudice du salarié

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 5 octobre 2016
Daunat Bourgogne contre X (p. n° 15-13.594)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 18 décembre 2014), que Mme X... a été engagée par la société Daunat Bourgogne (la société) le 6 septembre 2004, selon contrat à durée déterminée, puis indéterminée à compter du 1^{er} septembre 2005, en qualité d'agent de fabrication ; qu'à l'issue d'un arrêt de travail et d'un examen, le 22 septembre 2011, le médecin du travail l'a déclarée inapte à son poste de travail ainsi qu'à tout poste en production ou en expédition du fait de la maladie professionnelle, apte à un poste de technicienne qualité, de type administratif ou d'encadrement en production sans effort de

manutention lourde ou répétitive ; qu'elle a été licenciée le 21 novembre 2011 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Sur le premier moyen, pris en sa quatrième branche :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement de la salariée était sans cause réelle et sérieuse et de la condamner à lui payer à ce titre une somme, alors, selon le moyen, que l'employeur n'est tenu de proposer à titre de reclassement que les postes disponibles en rapport avec les aptitudes et compétences du salarié, le cas échéant après

une formation complémentaire, qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir que les seuls postes administratifs de l'entreprise étaient des emplois en comptabilité et en ressources humaines et que la salariée qui ne disposait d'aucune formation en comptabilité ni d'aucune formation juridique, mais seulement d'un BTS agricole industries agroalimentaires ne pouvait être reclassée sur un poste administratif, sans une formation initiale, et que les formations sollicitées par la salariée dans le cadre du DIF afin de lui permettre une affectation sur un poste administratif étaient des formations qualifiantes, qu'en affirmant que la salariée avait formulé une demande de formation qui lui aurait permis diverses possibilités de reclassement sur les postes administratifs et que l'employeur n'avait pas fait bénéficier à sa salariée d'une formation continue qui lui aurait permis de tenir d'autres postes et ne justifiait pas que sa salariée, titulaire d'un BTS industrie agro-alimentaire, était insusceptible d'acquérir une compétence lui permettant d'occuper un poste administratif au sein d'une entreprise du groupe, sans à aucun moment s'expliquer sur le fait qu'au sein de la société Daunat Bourgogne seuls des postes en comptabilité et en ressources humaines existaient ni sur le fait qu'une formation initiale aurait été nécessaire à la salariée pour tenir un poste administratif, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1226-10 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que la société ne démontrait pas que les compétences mises en œuvre dans les postes administratifs étaient trop éloignées de celles de la salariée pour lui proposer un poste de ce type et qu'elle ne justifiait pas que celle-ci, titulaire d'un BTS industrie agro-alimentaire, aurait été insusceptible d'acquérir une compétence qui lui aurait permis d'occuper tout poste administratif au sein d'une entreprise du groupe, la cour d'appel a, sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, légalement justifié sa décision ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de la condamner à payer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation résultant de l'article L.6321-1 du code du travail, alors, selon le moyen :

1°/ que les termes du litige sont fixés par les prétentions respectives des parties ; qu'en l'espèce, aucune des parties n'affirmait que la formation en sécurité incendie du bâtiment était sans rapport avec l'adaptation de la salariée à son travail ; que dans ses conclusions d'appel reprises oralement à l'audience, la salariée affirmait qu'elle s'était vu proposer deux formations, l'une sur la sécurité incendie du bâtiment et l'autre sur l'hygiène et la qualité et affirmait que ces notions avaient été déjà vues en BTS, qu'elle reprochait à son employeur de ne pas lui avoir fait bénéficier de formations régulières et de ne pas avoir entretenu et développé des compétences plus larges

que celles qui étaient mobilisées pour son emploi d'agent de fabrication ; que l'employeur énonçait, de son côté, que la salariée avait bénéficié de formations en rapport avec l'emploi qu'elle occupait et que l'obligation à laquelle il était soumis n'était qu'une obligation d'adaptation de la salariée à l'évolution de son emploi d'agent de production ; qu'en affirmant que la formation sécurité incendie était sans rapport avec l'adaptation à son travail, la cour d'appel a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

2°/ qu'aux termes de l'article L.6321-1 du code du travail, 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 ; qu'en l'espèce, pour considérer que l'employeur avait manqué à son obligation d'adaptation, la cour d'appel a retenu que la salariée n'avait bénéficié au cours de ses huit années de présence dans l'entreprise que de deux formations, dont elle a affirmé que l'une d'elle était sans rapport avec l'adaptation à son travail et que ce manquement avait nécessairement eu pour effet de limiter sa recherche d'emploi à des postes ne nécessitant pas de formation particulière et de compromettre son évolution professionnelle ; qu'en statuant ainsi, sans préciser en quoi le fait que la salariée n'ait bénéficié que de deux formations pendant une telle durée aurait eu une incidence sur les possibilités d'adaptation de la salariée et/ou de maintien dans son emploi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.6321-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté, sans modifier l'objet du litige, que l'employeur n'avait proposé à la salariée, au cours de ses huit années de présence dans l'entreprise, que deux formations alors que, titulaire d'un BTS, elle aurait dû bénéficier, durant une période aussi longue, d'autres formations, la cour d'appel, qui a retenu que ce manquement de l'employeur à son obligation résultant des dispositions de l'article L.6321-1 du code du travail avait eu pour effet de limiter sa recherche d'emploi à des postes ne nécessitant pas de formation particulière et de compromettre son évolution professionnelle, a légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Chollet, f.f. prés. – SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, av.)

Note.

Ce n'est pas seulement parce que l'employeur en cause a pour activité la préparation de casse-croûtes que cet arrêt est croustillant ; c'est aussi qu'il donne à voir l'articulation entre deux manquements de l'employeur à ses obligations de formation du salarié, ces manquements donnant lieu à deux chefs de condamnation distincts.

1. À la suite du licenciement d'une salariée pour inaptitude et impossibilité de reclassement, l'employeur est condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse parce qu'il a manqué à son obligation de formation en vue du reclassement.

Embauchée en qualité d'agent de fabrication, la salariée avait été déclarée inapte à son poste de travail du fait d'une maladie professionnelle, mais apte à un poste de type administratif ou d'encadrement sans effort de manutention.

Le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement prévue par l'article L. 1226-10 du Code du travail est constitué, car il ne démontrait pas que les compétences mises en œuvre dans les postes administratifs étaient trop éloignées de celles de la salariée pour lui proposer un poste de ce type, et ne justifiait pas que celle-ci, titulaire d'un brevet de technicien supérieur (BTS) industrie agro-alimentaire, n'aurait pas pu acquérir une compétence qui lui aurait permis d'occuper tout poste administratif au sein d'une entreprise du groupe.

Ainsi, l'employeur aurait dû proposer ces postes à la salariée dès lors qu'ils n'exigeaient pas plus qu'une formation complémentaire à sa formation initiale pour acquérir les compétences nécessaires (1).

2. L'arrêt aurait probablement manqué de saveur s'il ne comportait pas également une condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de formation et d'adaptation prévue par l'article L. 6321-1 du Code du travail, qui impose à l'employeur d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail et de maintenir sa capacité à occuper un emploi (2).

L'employeur n'avait proposé à la salariée que deux formations au cours de ses huit années de présence dans l'entreprise, alors que les juges estimaient que, durant une période aussi longue, cette titulaire d'un BTS aurait dû bénéficier d'autres formations.

Les deux formations étaient vraisemblablement anecdotiques. L'une d'elles concernait la sécurité incendie et était sans rapport avec l'adaptation de la salariée à son travail, tandis que l'autre concernait l'hygiène et la sécurité et recouvrait des notions que la salariée avait déjà vues au cours de sa formation initiale. De plus, signalons que si les juges relèvent aussi dans ce moyen que la salariée était titulaire d'un BTS, c'est certainement pour parer à l'argument

selon lequel l'employeur n'est pas tenu d'assurer la formation initiale qui fait défaut au salarié.

L'arrêt apporte une indication utile pour déterminer à partir de quand le défaut de formation constitue une faute pour l'employeur. La Cour de cassation avait déjà estimé que l'absence de formation pendant sept ans était fautive (3). Désormais, l'on sait que deux maigres formations en huit ans constituent également une telle faute, qui engage la responsabilité de l'employeur.

3. Pour caractériser le préjudice subi par la salariée, qui n'a pas bénéficié de suffisamment de formation pendant les huit ans passés dans l'entreprise, les juges retiennent, entre autres, que le manquement de l'employeur a eu pour effet de limiter la recherche d'emploi de la salariée déclarée inapte à son poste de travail à des postes ne nécessitant pas de formation particulière.

Ainsi, pour l'évaluation du préjudice résultant du manquement à l'obligation de formation et d'adaptation du salarié au cours de la relation de travail, les juges peuvent parfaitement prendre en considération les conséquences de cette faute sur les possibilités de reclassement du salarié.

Mais il semble que les liens entre les obligations de formation et d'adaptation s'arrêtent là, car l'obligation de formation comprise dans l'obligation de reclassement du salarié déclaré inapte à son poste n'est pas rattachée à l'obligation de formation et d'adaptation prévue par l'article L. 6321-1 du Code du travail.

Cette circonstance peut s'expliquer, notamment, par le fait que l'obligation de formation et d'adaptation dépasse la seule question du reclassement du salarié, puisqu'un manquement de l'employeur à cette obligation a plus largement pour effet de compromettre l'évolution professionnelle du salarié.

Et, finalement, les sanctions des obligations d'adaptation et de reclassement s'articulent harmonieusement, sans que l'on puisse dire que l'employeur ait été « pris en sandwich » entre différentes obligations.

Clément Geiger,

Conseiller confédéral DLAJ

(1) Cass. Soc. 7 mars 2012, n°11-11.311, BC V n°87 ; voir aussi concernant un licenciement pour motif économique : Cass. Soc. 3 avril 2001, n°99-42.190, BC V n°114 et Cass. Soc. 17 mai 2006, n°04-43.022.

(2) Soc. 7 juillet 2016, n°15-10.542, Dr. Ouv. 2016, p.775, obs. A. Mazières ; 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.

(3) Cass. Soc. 7 mai 2014, n°13-14.749.