

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Insuffisance professionnelle – Formation préalable au poste – Durée insuffisante – Cause réelle et sérieuse (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 29 novembre 2007

Sté Ecomesure contre C. (pourvoi n° 05-42.004)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 18 février 2005) que Mme C., engagée le 2 mai 2001 par la société Ecomesure en qualité d'assistante comptabilité-contrôle de gestion, a été licenciée le 13 mai 2002 pour insuffisance professionnelle ; que contestant le bien-fondé de son licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la société reproche à l'arrêt d'avoir dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamnée en conséquence à payer à la salariée des dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que si l'insuffisance professionnelle d'un salarié auquel il est demandé d'accomplir des tâches au-delà des compétences correspondant au poste sur lequel il a été recruté ne peut constituer la cause réelle et sérieuse de son licenciement, il en va autrement lorsque ses missions sont conformes aux stipulations de son contrat de travail ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a constaté que Mme C. avait été recrutée comme assistante de comptabilité et de contrôle de gestion, ce dont il résultait qu'elle avait accepté d'effectuer des missions dans ces deux domaines ; qu'en considérant néanmoins que les carences qui lui avaient été reprochées mettaient en évidence l'inadéquation entre ses compétences déclarées et les fonctions exigées d'elle pour en déduire que l'employeur ne pouvait lui reprocher son absence de qualification, sans constater que les tâches qu'il lui était demandé d'accomplir ne correspondaient pas au poste sur lequel elle avait été embauchée, et n'étaient pas mentionnées dans le contrat de travail, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-14-3 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

2°/ que l'employeur ne peut se voir empêcher de se prévaloir de l'insuffisance professionnelle d'un salarié affecté à un poste supérieur à ses compétences que pour autant qu'il ne l'a pas, dans le même temps, fait bénéficier d'une formation qui aurait été de nature à l'adapter à son poste ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a relevé que Mme C. avait mentionné disposer, outre le baccalauréat, d'un diplôme de brevet de technicien en

organisation et gestion d'entreprise et qu'elle avait, par ailleurs, manifesté son désir de progresser professionnellement ; qu'en jugeant que l'employeur n'était pas fondé à se prévaloir de l'insuffisance professionnelle de Mme C., sans rechercher si les formations que la société Ecomesure lui avait fournies étaient en deçà de ce que supposait son obligation d'adapter la salariée au poste pour lequel elle avait été embauchée et qui correspondait à ses aptitudes déclarées, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-14-3 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

3°/ qu'il ne peut être reproché à un employeur d'avoir recruté un salarié sur un poste ne correspondant pas à ses qualifications que pour autant que le niveau de rémunération n'est pas conforme à la définition du poste ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a relevé, pour considérer que la société Ecomesure ne pouvait reprocher à Mme C. son absence de qualification, que l'employeur avait tenté de "faire l'économie" d'un poste de comptable ; qu'en se fondant sur de tels motifs, sans avoir vérifié si le niveau de rémunération de Mme C. ne correspondait pas aux fonctions qui lui avaient été attribuées par le contrat de travail, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-14-3 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

Mais attendu qu'ayant constaté que la formation personnalisée d'une quinzaine de jours dispensée à la salariée, seulement titulaire d'un brevet de technicien, était insuffisante pour lui permettre l'exercice des fonctions de seule comptable de l'entreprise qui lui étaient en réalité imparties, la Cour d'appel, usant du pouvoir d'appréciation qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, a décidé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le moyen est mal fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Mazars, f.f. prés. - MM. Blatman, rapp. - Mathon, av. gén.)

Note.

L'arrêt met en évidence la pratique patronale de recherche d'une économie par le recrutement d'un salarié sous-qualifié par rapport à l'emploi à pourvoir (rappr. CA Versailles 20 décembre 2007, RJS 2008 n° 752). En l'occurrence, pour économiser l'embauche d'un comptable, le poste avait été confié à un technicien en organisation et gestion d'entreprise. Il lui était pourtant confié la totalité de la comptabilité de l'entreprise. Cette situation ne pouvait se solder que par une discordance entre les capacités et le travail demandé, d'où un licenciement pour insuffisance professionnelle (J.Y. Frouin "Inaptitude et perte d'emploi, Dr. Ouv. 2006 p. 105 ; J. Pélissier et a., *Droit du travail*, Précis Dalloz, 2006, § 434).

Ayant saisi la juridiction prud'homale pour faire reconnaître l'absence de cause réelle et sérieuse, la salariée obtenait satisfaction en première instance et en appel. L'employeur, pour sa défense, faisait valoir que la nature de l'emploi était précisée au contrat de travail et qu'il avait donné une formation pour mettre l'intéressée en état d'y satisfaire.

Mais les faits retenus par la Cour d'appel allaient à l'encontre de ces arguments. L'insuffisance professionnelle était réelle mais n'était pas imputable à la salariée car elle existait lors de son embauche, et l'employeur (qui ne pouvait l'ignorer) avait organisé une formation dont la durée était insuffisante pour y remédier. La Cour de cassation, dans l'arrêt sus-rapporté, souligne que la courte durée de la formation donnée par l'entreprise était insusceptible de porter la salariée au niveau des connaissances exigées par elle. Elle rejette donc le pourvoi de l'employeur.

F.S.