

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Maladie – Nullité – Discrimination – Sanction – Réintégration – Périmètre – Employeur d’origine.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 9 juillet 2008

T. et CGT contre Snecma services (pourvoi n° 07-41.845)

Attendu, selon l’arrêt attaqué (Versailles, 25 janvier 2007), que Mme T., engagée en 1982 par la société Sochata Snecma, aux droits de laquelle se trouve la société Snecma services, a, depuis 1989, exercé ses fonctions de gestionnaire sur le site de Saint-Quentin-en-Yvelines ; que la salariée a, le 16 novembre 2004, été licenciée au motif notamment d’une désorganisation du service à la suite de nombreux arrêts de travail ; que par ordonnance de référé du 17 décembre 2004, le Conseil de prud’hommes de Rambouillet a annulé le licenciement et a ordonné la réintégration de la salariée au sein de la société Snecma services ou du groupe Snecma dans un établissement proche de son domicile pour tenir compte de son état de santé ; que par arrêt du 20 septembre 2005, statuant sur appel d’une nouvelle ordonnance ayant dit n’y avoir lieu à référé sur la demande en interprétation de celle du 17 décembre 2004, la Cour d’appel de Versailles a précisé que le site le plus proche compatible avec l’état de santé de la salariée était celui de Corbeil (groupe Snecma moteurs) ; que la salariée a saisi le juge du fond de demandes tendant notamment à sa réintégration dans l’établissement du groupe le plus proche de son domicile et au paiement de dommages-intérêts à l’encontre tant de la société Snecma services que de la société Snecma ;

Attendu qu’il est fait grief à l’arrêt d’avoir ordonné, dès la notification de l’ordonnance du 17 décembre 2004, sa réintégration sur le site de Saint-Quentin-en-Yvelines dans l’emploi initialement occupé, et, à défaut, sur un emploi équivalent et de l’avoir déboutée de sa demande en réintégration au sein de la société Snecma, alors, selon le

moyen, qu’en cas de nullité du licenciement pour atteinte au droit fondamental à la santé, le salarié doit être réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent au sein de l’entreprise qui l’emploie ou, si des raisons de santé le justifient, dans toutes les entreprises du groupe auquel appartient l’employeur dont les activités, l’organisation et le lieu d’exploitation permettent d’effectuer la mutation de tout ou partie du personnel ; qu’en décidant que la réintégration après annulation du licenciement prononcé contre un salarié en raison de son état de santé est une mesure qui a pour effet de sanctionner une entreprise qui a commis un acte illégal, que cette obligation mise à la charge de l’entreprise fautive est distincte de l’obligation de reclassement et limitée à l’entreprise au sein de laquelle le salarié exerçait son emploi et ainsi ne s’étend pas au groupe auquel l’entreprise appartient, la Cour d’appel a violé l’article L. 122-45 et L. 230-2 du Code du travail ;

Mais attendu qu’après annulation d’un licenciement pour violation des dispositions des alinéas 1 et 5 de l’article L. 122-45, devenus les articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du Code du travail, l’obligation de réintégration résultant de la poursuite alors ordonnée du contrat de travail ne s’étend pas au groupe auquel appartient l’employeur ; que le moyen n’est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Trédez, f.f. prés. – M. Chollet, rapp. – M. Lalande, av. gén. – SCP Bouzidi et Bouhanna, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Richard, av.)

Note.

Curieuse affirmation que présente là, la Cour de cassation. D’après elle, « après annulation d’un licenciement pour violation des dispositions des alinéas 1 et 5 de l’article L. 122-45, devenus les articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du Code du travail, l’obligation de réintégration résultant de la poursuite alors ordonnée du contrat de travail ne s’étend pas au groupe auquel appartient l’employeur » (PB). La montée en puissance continue de l’ancien article L. 122-45 ne semblait pourtant pas jusqu’à maintenant rencontrer de réserves doctrinales et la Cour en a tiré toutes les conséquences dans le débat sur les nullités en énonçant, au visa de l’article L. 122-25-2, que « lorsque le licenciement est nul, le salarié a droit à réintégration dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent » (1).

La restriction du périmètre de réintégration, déjà affirmée en matière de licenciements économiques (2), est donc étendue au cas des discriminations. C’est l’occasion de rappeler que le raisonnement ne trouve guère de fondement.

En premier lieu, obligation de réintégrer et obligation de reclassement – aussi bien en matière de licenciement économique que de maladie – ont un fort lien de parenté (3). Or l’élaboration prétorienne du reclassement – aujourd’hui retranscrite par le législateur – s’est construite sur un périmètre dépassant la personne morale employeur pour déployer ses effets sur le groupe (4). Il n’est donc guère compréhensible de cantonner la réintégration sans entrer en conflit avec cette logique.

En second lieu, il est particulièrement net que le libéralisme du droit des sociétés en matière de fusion et de scission offre une possibilité de remodelage intragroupe quasiment sans limite. Il n’est en effet nullement requis pour procéder à de telles opérations de justifier d’un quelconque besoin (5). En toute légalité au regard du droit des sociétés et en toute impunité au regard du droit social, des réorganisations peuvent ainsi être menées

(1) Soc. 30 avr. 2003, Dr. Ouv. 2003 p. 494 n. P. Darves-Bornoz et P. Tillie, *GADT*, 4^{ème} ed., n° 104.

(2) Soc. 15 fév. 2006, Dr. Ouv. 2006 p. 350 n. B. Lardy-Pélissier.

(3) B. Lardy-Pélissier prec. ; G. Couturier, Dr. Soc. 2008 p. 1146.

(4) Soc. 17 mai 1995, Everite, Dr. Ouv. 1995 p. 286 concl. P. Lyon-Caen, n. P. Rennes, *GADT* n° 108.

(5) *Société commerciales*, memento F. Lefebvre, 2007, § 26300 s.

ayant à tout le moins pour effet de faire échapper l'entreprise à une mesure judiciaire de remise en état (6). La difficulté ne vient pas du droit des sociétés : celui-ci dispose de sa propre logique et tend à privilégier un formalisme minutieux (fonctionnement des conseil et assemblée, traitement des conventions réglementées, etc.) au détriment d'obligations de fond dont le respect pourrait brider la liberté du commerce. C'est donc bien du droit du travail – ou tout du moins de la vision qu'en offre l'arrêt rapporté ci-dessus – que proviennent les insuffisances. Celles-ci sont d'autant moins admissibles qu'il n'existe aucune justification réelle pour que, face à une décision de réintégration, une société d'un groupe ne soit pas, en cas de disparition de l'employeur d'origine (ce qui n'était toutefois pas le cas dans l'espèce ci-dessus), astreinte à réintégrer le salarié.

De façon incidente, il y a lieu de souligner que cet arrêt, pour la première fois à notre connaissance, affirme que le licenciement d'un salarié malade, au motif d'une désorganisation de l'entreprise, doit être annulé si l'employeur n'établit pas la réalité du motif (7). Il convient de se féliciter de cette sanction, s'agissant d'une dérogation jurisprudentielle à la prohibition posée par les articles L. 1132-1 et L. 1132-4 C. Tr. (8).

(6) ou d'ailleurs à des poursuites pénales : Crim. 14 oct. 2003, Bull. n° 189, JCP ed. E 2004 p. 1246 n. Y. Muller ; L. Gamet "Le principe de personnalité des peines à l'épreuve des fusions et des scissions de société", JCP ed. G 2001 p. 1663.

(7) D. Boulmier "Le remplacement du salarié malade à l'épreuve du pouvoir d'organisation de l'employeur", Dr. Ouv. 2008 p. 233.

(8) P. Moussy "Où en sommes-nous de nos amours ?" Dr. Ouv. 2004 p. 273 spec. p. 278.