

Références

**Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 4 septembre 2019
N° de pourvoi: 18-18169**
Non publié au bulletin

Cassation partielle

Mme Farthouat-Danon (conseiller doyen faisant fonction de président), président
SCP Ohl et Vexliard, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme B... a été engagée à compter du 23 juin 2008 par l'Association pour adultes et jeunes handicapés des Alpes de Haute-Provence (l'APJH) en qualité d'éducatrice spécialisée ; que le 10 décembre 2014, le médecin du travail l'a déclarée inapte à son poste en une seule visite à raison d'un danger immédiat ; que, licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 22 janvier 2015, elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes tant au titre de l'exécution que de la rupture de son contrat de travail ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen ci-après annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le troisième moyen, ci-après annexé :

Attendu que le grief fait à l'arrêt attaqué de débouter la salariée de sa demande tendant au paiement d'un rappel de salaire dénonce en réalité une omission de statuer qui, pouvant être réparée par la procédure prévue à l'article 463 du code de procédure civile, ne donne pas ouverture à cassation ; que le moyen est irrecevable ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 1226-2 du code du travail dans sa rédaction applicable en la cause ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé, l'arrêt retient que l'APAJH justifie avoir, à la suite de l'avis d'inaptitude du médecin du travail, effectué des recherches aux fins de reclassement et précisé dans ses demandes la mention du médecin du travail « un reclassement pourrait être envisagé sur un poste tel qu'occupé précédemment à l'IME » et proposé à Mme B... plusieurs postes qu'elle a refusés, que le fait que plusieurs éducateurs spécialisés aient été recrutés en CDD est inopérant dans la mesure où ces différents postes recouvrent les mêmes périodes de temps et n'auraient pu par conséquent être occupés par un seul et même salarié, qu'en outre le poste de l'ITPE de Champsercier a été publié le 18 mai 2015 pour être pourvu le 24 août 2015 alors que Mme B... avait déjà été licenciée le 22 janvier 2015, que l'APAJH a ainsi satisfait à son obligation de reclassement en tenant compte des capacités précisées par le médecin du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que plusieurs postes d'éducateur spécialisé avaient été pourvus par contrat à durée déterminée sans être proposés à la salariée, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme B... de ses demandes tendant à voir dire son licenciement sans cause réelle et sérieuse et à obtenir le paiement d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de congés payés sur préavis et de dommages-intérêts, l'arrêt rendu le 20 mars 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ; 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 ;

Condamne l'Association pour adultes et jeunes handicapés des Alpes de Haute-Provence aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'Association pour adultes et jeunes handicapés des Alpes de Haute-Provence à payer à Mme B... la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre septembre deux mille dix-neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mme B....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la salariée de ses demandes tendant à voir juger que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité et d'exécution de bonne foi du contrat et à obtenir le paiement de dommages et intérêts.

AUX MOTIFS propres QUE l'article L 4121-1 du code du travail dispose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; ces mesures comprennent : 1° des actions de prévention des risques professionnels ; 2° des actions d'information et de formation ; 3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ; l'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ; cette obligation prend désormais la forme d'une obligation de moyens renforcée, l'employeur devant justifier avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du code du travail ; Mme B... fait valoir en l'espèce que son inaptitude provient de ce que son employeur n'a pas respecté à son égard son obligation de sécurité en raison du transfert sans le moindre écrit de son lieu de travail à Orpierre, du non-respect de l'accord d'entreprise sur les plannings, des changements inopinés et absence de signature des plannings, du travail en majorité en soirée alors qu'il était convenu le contraire initialement et du non-respect de sa qualification d'éducatrice spécialisée en la cantonnant à des tâches d'animatrice voire de surveillante ; elle soutient l'avoir interpellé à plusieurs reprises sur les conditions de travail sans résultat ou action de sa part ; il résulte de l'avis du médecin du travail en date du 12 décembre 2014 « qu'elle est inapte à son poste actuel dans le contexte de l'établissement [...] » (Orpierre) et « qu'un changement de contexte de travail avec le retour dans un cadre connu comme le poste occupé précédemment pourrait être proposé » ; il n'est pas contesté que l'offre d'emploi en date du 20 juillet 2013 sur laquelle a postulé Mme B... mentionnait « un poste d'éducateur ou de moniteur éducateur pour internat de semaine... ce poste nécessitant dynamisme et engagement. Horaires d'internat » ; par conséquent Mme B... ne peut valablement soutenir ignorer que les horaires du poste sur lequel elle postulait étaient ceux contraignants d'un internat ; en aucun cas elle ne démontre avoir obtenu de la part de sa hiérarchie des assurances contraires concernant des horaires en journée lors de la conclusion de son contrat de travail ou avant sa prise de fonction, et M. K..., le directeur d'établissement qui la reçoit le 3 décembre 2013 à sa demande, lui rappelle qu'il lui a donné le cadre des horaires du poste lors de son entretien de recrutement ; elle admet d'ailleurs avoir consulté des plannings avant son recrutement ; il est en outre attesté par Mme E..., chef de service aux Lavandes, qu'elle lui a proposé en priorité des changements de planning chaque fois que cela était possible et toujours avec son accord sur le temps scolaire, privilégiant le temps d'accompagnement où peu de préparation était nécessaire, prenant en compte la difficulté de la salariée à s'investir dans l'accompagnement des enfants sur le temps scolaire ; en outre, Mme B... ne démontre pas que le seul fait d'exercer des horaires de soirée soit à l'origine de son inaptitude ; s'agissant du mal être de la salariée du fait de son cantonnement à des fonctions d'animatrice voire de surveillance au lieu de ses fonctions d'éducatrice spécialisée, Mme B... n'apporte que les attestations de proches ou anciens collègues qui ne font que relater le ressenti de la salariée telle qu'elle leur a exprimé ; or, il ressort des attestations de ses collègues de travail et de la chef de service [...], Mme E..., que Mme B... ne faisait pas preuve d'investissement dans le projet mis en place, refusait de restituer ses fiches horaires récapitulatives et ne faisait aucune proposition ni suggestion de projet ; l'équipe se plaignant de la pratique régulière de Mme B... de leur imposer des retards ou des départs sans information ou accord d'un membre de l'équipe cadre ; elle ne s'impliquait pas dans l'équipe ; Mme B... ne démontre par conséquent pas que son employeur ait manqué à son obligation de sécurité, celui-ci ayant mis en oeuvre les moyens de prévention à sa disposition compte tenu des fonctions et des horaires pour lesquelles elle a été embauchée.

AUX MOTIFS adoptés QUE l'article L 2222-1 du code du travail dispose que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ; en l'espèce Mme O... B... a signé un contrat de travail à durée indéterminée, stipulant le lieu de travail, la fonction et les obligations liées au poste d'éducatrice d'internat ; Mme O... B... était expérimentée et savait pertinemment que les horaires d'un tel poste étaient susceptibles d'avoir des amplitudes et des changements liés à l'accueil des usagers et aussi des tâches exceptionnelles liées à l'encadrement éducatif ; son contrat précise que la liste des tâches est non exhaustive et pourra être modifiée selon les nécessités du service ; après avoir écouté les parties, lu les témoignages et les comptes rendus d'entretiens, un faisceau d'indices tend à interpréter les griefs de Mme O... B... envers son employeur et ses collègues de travail comme une non-implication et une résistance à toute action d'apaisement venant de la hiérarchie et des équipes ; le conseil a noté que le mécontentement de Mme O... B... a commencé le premier jour de travail lors de la remise de ses horaires et des différents courriers qui ont suivi ; en conséquence le Conseil dit que le contrat de travail n'a pas été exécuté de bonne foi.

1° ALORS QUE les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ; que la cour d'appel a retenu que la salariée avait signé un contrat de travail à durée indéterminée stipulant les obligations liées au poste d'éducatrice d'internat ; qu'en statuant comme elle l'a fait, quand le dernier contrat signé par la salariée, en date du 6 avril 2009, mentionnant qu'elle est engagée en qualité d'éducatrice spécialisée, mais ne faisant aucune référence à des obligations d'internat, ni à des horaires de nuit ou de soirée, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil (devenu l'article 1103).

2° ALORS QUE la cour d'appel a retenu qu'il n'était pas contesté que l'offre d'emploi à laquelle la salariée avait postulé mentionnait « un poste d'éducateur ou de moniteur éducateur pour internat de semaine... ce poste nécessitant dynamisme et engagement ; horaires d'internat » ; qu'en statuant comme elle l'a fait, quand la salariée avait soutenu qu'elle avait postulé en qualité d'éducatrice spécialisée et avait été engagée comme telle, ce que l'employeur avait reconnu, la cour d'appel a méconnu les termes du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile.

3° ALORS QU'en déboutant la salariée, sans se prononcer sur les griefs qu'elle formulait relatifs à l'absence de respect des délais de prévenance concernant la communication des plannings, les modifications inopinées des horaires de travail, l'absence de prévision de temps de travail individuel et d'heures de préparation, l'inadaptation de ses horaires ainsi que la mauvaise organisation des conditions de travail et des réunions ne lui permettant pas d'assurer ses fonctions, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article 1134 du code civil alors applicable (devenu l'article 1103), ensemble les articles L 1222-1, L 4121-1 et L 4121-2 du code du travail.

4° ALORS QUE la cour d'appel a retenu que « s'agissant du mal être de la salariée du fait de son cantonnement à des fonctions d'animatrice voire de surveillance au lieu de ses fonctions d'éducatrice spécialisée, Mme B... n'apporte que les attestations de proches ou anciens collègues qui ne font que relater le ressenti de la salariée telle qu'elle leur a exprimé » ; qu'en statuant comme elle l'a fait, quand la salariée a produit le témoignage de Madame Y..., éducatrice spécialisée, laquelle a relaté de façon très précise des faits qu'elle a personnellement constatés concernant les conditions de travail dans l'établissement « [...] », la cour d'appel a dénaturé son attestation en violation de l'interdiction faite au juge de dénaturer les éléments de la cause.

5° ALORS QUE l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité, doit en assurer l'effectivité ; que la salariée a soutenu et démontré que les conditions de travail dans l'établissement étaient particulièrement dégradées et qu'aucune amélioration n'était intervenue malgré les interpellations de la direction, qu'elle avait fait l'objet de plusieurs arrêts de travail, avait postulé pour un autre emploi mais avait fait l'objet d'un refus, qu'elle n'avait reçu aucune réponse de la direction lorsqu'elle avait signalé qu'elle était dans l'incapacité de reprendre son poste et que son état de santé se dégradait, qu'elle avait appris que son employeur ne l'avait pas déclarée auprès de la médecine du travail, que le médecin du travail avait questionné l'employeur, mais en vain, que le médecin du travail l'avait déclarée inapte « au poste actuel dans le contexte de l'établissement [...] », et que l'employeur, lors de l'entretien préalable avait lui-même déploré l'absence de médiation et avait reconnu que la salariée était victime d'une injustice ; qu'en déboutant la salariée, sans rechercher, comme elle y était invitée, s'il ne résultait pas notamment du témoignage de Madame Y..., des courriers de la salariée qui avait fait l'objet de plusieurs arrêts de travail, des courriers du médecin du travail, de la déclaration d'inaptitude « au poste actuel dans le contexte de l'établissement [...] » et du compte-rendu de l'entretien préalable, que l'employeur avait failli à son obligation de sécurité, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L 4121-1 et L 4121-2 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la salariée de ses demandes tendant à voir déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse et à obtenir le paiement d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de congés payés sur préavis, et de dommages et intérêts.

AUX MOTIFS propres QUE l'inaptitude du salarié doit être médicalement constatée et le reclassement impossible pour que l'employeur soit fondé à rompre le contrat de travail ; lorsque l'avis d'inaptitude a été donné par le médecin du travail l'obligation de reclassement à la charge de l'employeur est exigible ; l'employeur doit proposer au salarié un emploi approprié à ses capacités 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 (article L 1226-2 du code du travail) ; en l'espèce, l'APAJH justifie avoir, à la suite de l'avis d'inaptitude du médecin du travail, effectué des recherches aux fins de reclassement et précisé dans ses demandes la mention du médecin du travail « un reclassement pourrait être envisagé sur un poste tel qu'occupé précédemment à l'IME » et proposé à Mme B... plusieurs postes qu'elle a refusés ; le fait que plusieurs éducateurs spécialisés aient été recrutés en CDD est inopérant dans la mesure où ces différents postes recouvrent les mêmes périodes de temps et n'auraient pu par conséquent être occupés par un seul et même salarié ; en outre le poste de l'ITPE de Champtercier a été publié le 18 mai 2015 pour être pourvu le 24 août 2015 alors que Mme B... avait déjà été licenciée le 22 janvier 2015 ; l'APAJH a ainsi satisfait à son obligation de reclassement en tenant compte des capacités précisées par le médecin du travail de la salariée.

AUX MOTIFS à partiellement adoptés QUE en l'espèce l'Association pour adultes et jeunes handicapés (APAJH) Alpes de Haute Provence n'a pas pu reclasser Mme O... B... au sein de l'association n'ayant pas de poste disponible d'éducatrice spécialisée dans ses différents établissements des Alpes de Hautes Provence ; par ailleurs, l'Association pour adultes et jeunes handicapés (APAJH) Alpes de Haute Provence a effectué des recherches dans les départements du Gard, de l'Oise et de la Haute-Marne au sein d'autres Associations pour adultes et jeunes handicapés (APAJH) ; ces postes n'ont pas été retenus par Mme O... B... du fait de l'éloignement ou du poste proposé qui ne correspondait pas à sa qualification ; l'Association pour adultes et jeunes handicapés (APAJH) Alpes de Haute Provence a donc licencié Mme O... B... pour inaptitude ; les juges prud'homaux n'ayant pas à statuer sur le bien-fondé d'un licenciement pour inaptitude, celui-ci relevant d'un recours administratif, le Conseil dit que le licenciement est justifié.

1° ALORS QUE lorsque les manquements de l'employeur à ses obligations et en particulier à son obligation de sécurité sont à l'origine de l'inaptitude du salarié, le licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que la salariée, licenciée pour inaptitude, a fait valoir que celle-ci avait été causée par les manquements de l'employeur à ses obligations, et notamment à son obligation de sécurité ; qu'il en résulte que la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation emportera cassation de l'arrêt en ses dispositions relatives au licenciement, en application de l'article 624 du code de procédure civile.

2° ALORS subsidiairement QUE d'une part, le refus par le salarié d'un ou de plusieurs postes de reclassement

proposés n'implique pas à lui seul le respect par l'employeur de son obligation de reclassement et que, d'autre part, l'employeur doit proposer au salarié les postes disponibles, peu important qu'ils ne soient disponibles que pour une durée limitée ; que la cour d'appel a considéré que l'employeur avait satisfait à ses obligations après avoir retenu qu'il avait proposé à la salariée plusieurs postes qu'elle avait refusés et que « le fait que plusieurs éducateurs spécialisés aient été recrutés en CDD est inopérant dans la mesure où ces différents postes recouvrent les mêmes périodes de temps et n'auraient pu par conséquent être occupés par un seul et même salarié » ; qu'en se déterminant par des motifs inopérants, quand les postes d'éducateur spécialisé pourvus par des contrats à durée déterminée n'avaient pas été proposés à la salariée, ce dont il résultait que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement, la cour d'appel a violé l'article L 1226-2 du code du travail.

3° Et ALORS, à titre encore plus subsidiaire, QU'en ne recherchant pas, comme elle y était invitée, si des contrats à durée déterminée pour des emplois d'éducateur spécialisé n'avaient pas été conclus pendant la période contemporaine au licenciement, ce dont il résultait que des postes étaient disponibles et que l'employeur aurait dû les proposer à la salariée, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L 1226-2 du code du travail.

4° ALORS par ailleurs QUE la salariée a soutenu que l'employeur ne lui avait pas offert un poste pourtant disponible dans l'établissement de Champtercier ; que la cour d'appel a retenu que le poste de l'ITPE de Champtercier a été publié le 18 mai 2015 pour être pourvu le 24 août 2015 alors que la salariée avait déjà été licenciée le 22 janvier 2015 ; qu'en ne répondant pas aux conclusions de la salariée qui faisait état d'un autre poste disponible dans l'établissement de Champtercier et pour lequel un appel à candidature interne avait été diffusé, mentionnant que les candidatures étaient acceptées jusqu'au 19 décembre 2014, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure.

5° Et ALORS QUE l'employeur doit procéder à des recherches loyales, concrètes, actives et personnalisées de reclassement ; que la cour d'appel a considéré que l'employeur avait satisfait à ses obligations en retenant qu'il avait proposé plusieurs postes à la salariée ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans répondre aux conclusions de la salariée qui soutenait que l'employeur s'était borné à lui transmettre des offres d'emploi qui pouvaient être trouvées sur internet, offres ouvertes à tout demandeur d'emploi, dont la plupart ne correspondaient pas à sa qualification, et sans aucune précision, ce dont il résultait qu'il n'avait pas procédé à des recherches loyales, concrètes, actives et personnalisées de reclassement, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la salariée de sa demande tendant à obtenir le paiement d'un rappel de salaire.

SANS MOTIFS

ALORS QUE toute décision doit être motivée à peine de nullité ; qu'en déboutant la salariée de sa demande tendant au paiement d'un rappel de salaire sans motif, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

ECLI:FR:CCASS:2019:SO01171

Analyse

Décision attaquée : Cour d'appel de Grenoble , du 20 mars 2018