

Cour d'appel, Riom, 4e chambre civile, 10 Septembre 2019 – n° 17/01987

Répertoire Général : 17/01987

Aperçu rapide

Motifs de la decision

- Sur le défaut de consultation régulière des DP : Les délégués du personnel n'ont pas été convoqués à la réunion du 24 novembre 2014, l'employeur ne justifiant pas avoir informé l'ensemble des délégués de la tenue d'une consultation.

- l'ensemble des délégués du personnel n'a pas été consulté lors de ladite réunion comme cela ressort du compte-rendu établi à sa suite.

- l'employeur indique que les délégués auraient émis un avis favorable à son licenciement alors même que les résultats du vote font apparaître deux votes défavorables et une abstention.

- Sur le reclassement : L'employeur a contrevenu à son obligation de recherche de reclassement, étant précisé qu'il appartient au groupe Intermarché et adhère à la centrale d'achat Groupement des Mousquetaires conformément au contrat de franchise régularisé par l'entreprise.

- il est constant que l'adhésion à un contrat de franchise n'exclut pas par principe l'appartenance de l'entreprise au groupe, de sorte qu'il appartient à l'employeur de démontrer l'absence de possibilité de permutation du personnel en cas d'identité du réseau de distribution, d'activité identique, d'objectif et d'emploi identiques, comme tel est le cas en l'espèce.

- l'employeur aurait de la sorte dû élargir ses recherches de reclassement au périmètre des franchisés Intermarché Groupement des Mousquetaires.

- l'employeur échoue également à rapporter la preuve de l'absence de poste disponible au sein de l'ensemble des entités du groupe.

- elle rappelle qu'aux termes de l'avis d'inaptitude, un poste administratif aurait pu lui être proposé.

2. Sur l'indemnité spéciale :

- elle est entrée au service de l'entreprise dès le 29 mars 2012 à l'occasion de missions d'intérim, de sorte que son ancienneté doit être fixée à compter de cette date.

- elle est ainsi bien fondée en sa demande de solde de l'indemnité spéciale de licenciement.

3. Sur l'obligation de réentrainement au travail :

- elle bénéficiait de la qualité de travailleur handicapé et en avait informé l'employeur au cours de l'entretien préalable à licenciement.

- il en résulte que l'employeur aurait alors dû pourvoir à son réentrainement au travail au lieu et place de procéder à son licenciement dès lors qu'aucun élément ne faisait obstacle à son maintien dans l'emploi.

4. Sur l'obligation de formation, d'adaptation et de maintien de l'employabilité :

- l'employeur a contrevenu à son obligation de formation, d'adaptation et de maintien de l'employabilité à son égard, étant précisé que l'absence de demande du salarié à cet égard est inopérante à exclure toute responsabilité de celui-ci.

- la SAS ITM échoue en effet à rapporter la preuve de la mise en place effective de dispositifs tels que bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience ou entretien professionnels.

En réponse, aux termes de ses dernières écritures du 24 novembre 2017, la SAS ITM IL demande à la cour de :

- débouter Mme C. de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions ;

- condamner celle-ci à lui payer la somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle expose que :

1. Sur l'obligation de formation, d'adaptation et de maintien de l'employabilité :

- elle démontre avoir correctement pourvu à la formation de la salariée et à son adaptation à son emploi s'agissant :

- de la conduite de chariots élévateurs ;

- de la prise en charge des palettes ;

- du respect des règles d'hygiène et de sécurité ;

- des fonctions utiles à l'emploi de préparateur de commandes.

- elle n'aurait matériellement pu assurer davantage de formations à la salariée, étant relevé la brièveté de son temps de présence au sein des effectifs de l'entreprise, soit environ un an et demi.

2. Sur le réentrainement au travail :

- à l'issue de son arrêt de travail, Mme C. a bénéficié d'une formation conformément à la procédure interne au groupe ITM Lai.

- la salariée a de la sorte été réentraînée à :

- son poste de travail ;

- la prise en charge de chariots préparateurs de commandes et de transpalettes ;

- la sécurité, la certification et la propreté.

- elle n'a par ailleurs jamais été informée par la salariée de son statut de travailleur handicapé.

3. Sur le licenciement :

- Sur le reclassement : Par suite de l'avis d'inaptitude de la salariée, elle a sollicité auprès du médecin du travail la réalisation d'une étude de poste de laquelle sont résultées différentes préconisations particulièrement restrictives faisant échec à son reclassement à tous postes d'exploitation.

- Mme C. ne pouvait pas plus être reclassée sur un poste administratif dès lors qu'elle ne justifiait pas des compétences utiles pour ce faire.
- Mme C. a par ailleurs elle-même limité le périmètre de son reclassement en ayant indiqué ne pas souhaiter être reclassée en dehors du département de l'Allier, étant précisé toutefois qu'elle a étendu ses recherches au-delà de ce seul périmètre.
- elle ne peut dès lors se voir imputer l'absence de poste disponible au sein des autres établissements du groupe, indépendants vis-à-vis d'elle.
- Sur la consultation des délégués du personnel : Elle a parfaitement satisfait à ses obligations en la matière étant expliqué qu'elle a convoqué l'ensemble des délégués du personnel quinze jours avant la tenue de la réunion, lesquels se sont vus communiquer l'ensemble des éléments utiles pour émettre un avis éclairé.
- l'ensemble des délégués présents lors de la réunion ont été consultés, étant précisé qu'il ne saurait lui être fait grief de l'absence d'un délégué pour maladie.
- le vote défavorable tel qu'il résulte du compte-rendu de la réunion relève d'une erreur matérielle dans la rédaction de ce document, étant précisé qu'en tout état de cause, l'employeur n'est pas tenu par l'avis ainsi émis.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties, il convient de se reporter à leurs écritures déposées et soutenues devant la cour.

MOTIFS

Sur la rupture du contrat de travail :

- Sur le défaut de consultation régulière des délégués du personnel :

Aux termes de l'article L 1226-10 du code du travail dans sa rédaction alors applicable : « Lorsque à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté

L'emploi proposé est 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»

Mme C. considère que les délégués du personnel n'ont pas été convoqués à la réunion du 24 novembre 2014, l'employeur ne justifiant pas avoir informé l'ensemble des délégués de la tenue d'une telle consultation.

Or l'employeur produit en pièce n°26 la convocation de l'ensemble des délégués du personnel, titulaires et suppléants, à une réunion fixée au 24 novembre 2014 pour étudier les possibilités de reclassement de Mme C. suite à l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail.

Mme C. met en doute ce document au motif que la convocation n'a été adressée que par simple courrier. Or la feuille d'émargement de cette réunion démontre que les délégués ont bien été touchés par cette convocation et l'appelante semble ignorer la pièce n° 41 produite par l'employeur contrecarrant ses observations à ce titre. Par ailleurs Messieurs B. et Livet attestent bien avoir reçu leur convocation par lettre simple. Cela accrédite les propos de l'employeur.

Il ne saurait être fait grief à l'employeur que l'ensemble des délégués du personnel convoqués ne se soit pas rendu à cette réunion.

En outre, à la convocation des délégués du personnel étaient joints tous les éléments nécessaires à leur avis parmi lesquels non seulement les avis médicaux mais encore les conclusions du Docteur D., le formulaire de recherche de reclassement, ainsi que la correspondance adressée à tous les contacts nécessaires en vue d'un reclassement.

Mme C. fait observer que la pièce n°27 de l'employeur indique que les délégués auraient émis un avis favorable à son licenciement alors même que les résultats du vote font apparaître deux votes défavorables et une abstention.

Or l'employeur admet que « Certes le procès-verbal des Délégués du Personnel du 24 novembre 2014 relatant le vote pour avis des Délégués du Personnel titulaires et suppléants présente une erreur ; mais il ne s'agit que d'une erreur matérielle ; à l'évidence si deux votes ont été défavorables et s'il y a eu une abstention le vote a été défavorable ; quoi qu'il en soit peu importe que l'avis ait été favorable ou défavorable ; en effet l'avis des Délégués du Personnel ne constitue qu'un « avis » et que l'employeur n'est jamais tenu par cet « avis » qu'il soit favorable ou défavorable ; cela est si vrai qu'un « avis » même favorable ne délie pas l'employeur, ici ITM LAI Établissement Base D'avermes de son obligation de reclassement ; Une seule erreur de plume ne saurait conduire à la nullité d'un licenciement et ou versement pour cette seule raison d'une indemnité pour licenciement nul de 24 mois de salaire pour un travail effectif inférieur à un an et demi ! »

Effectivement cette erreur matérielle, et quand bien même les délégués du personnel auraient émis un vote défavorable, était sans conséquence sur la régularité de la procédure de licenciement dès lors que les délégués du personnel ont été effectivement consultés et que le résultat du vote n'est pas discuté : 2 avis défavorables, une abstention.

Enfin, l'employeur n'avait pas à entreprendre une nouvelle consultation en raison de l'absence de certains délégués du personnel.

- Sur le reclassement :

Mme C. soutient que l'employeur a contrevenu à son obligation de recherche de reclassement, étant précisé qu'il appartient au groupe Intermarché et adhère à la centrale d'achat Groupement des Mousquetaires conformément au contrat de franchise régularisé par l'entreprise, qu'il est constant que l'adhésion à un contrat de franchise n'exclut pas par principe l'appartenance de l'entreprise au groupe, de sorte qu'il appartient à l'employeur de démontrer l'absence de possibilité de permutation du personnel en cas d'identité du réseau de distribution, d'activité identique, d'objectif et d'emploi identiques, comme tel est le cas en l'espèce, que l'employeur aurait de la sorte dû élargir ses recherches de reclassement au périmètre des franchisés Intermarché Groupement des Mousquetaires.

Le médecin du travail a réalisé une étude de poste (pièce n°21 de l'employeur) qui a révélé que l'état de santé de Mme C. excluait :

- les mouvements nécessitant l'élévation du bras droit au-dessus du niveau de l'épaule :

- les mouvements de rétro pulsion de l'épaule droite ;
- les conduites d'engins entraînant des vibrations dans le membre supérieur droit;
- tout port de charges.

L'employeur en conclut qu'aucun poste ne pouvait lui être proposé dans le secteur de la logistique étant rappelé que le site d'Avermes est dédié exclusivement à la logistique.

La société intimée produit l'extrait de registre du personnel démontrant qu'aucun poste n'était disponible lors de la procédure de licenciement de Madame C..

Mme C. rappelle qu'aux termes de l'avis d'inaptitude, un poste administratif aurait pu lui être proposé. Or l'employeur produit le curriculum vitae de Madame C. qui confirme qu'elle a arrêté sa scolarité à l'issue d'une 3ème technologie.

Le périmètre de reclassement du salarié déclaré inapte doit porter sur les entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

S'agissant plus précisément des réseaux de franchise, l'activité dans le cadre d'un contrat de franchise n'importe pas à elle seule la démonstration de l'absence de possibilité de permutation du personnel et il appartient aux juges du fond de rechercher si une permutation du personnel est possible entre les sociétés relevant de la franchise.

En l'espèce s'il n'est pas discuté que la société SAS ITM Lai Base d'Avermes adhère à un groupement et elle justifie (pièce n° 24 de l'employeur) avoir adressé à 138 établissements dépendant de ce groupement une demande en vue de procéder au reclassement de la salariée en joignant à son envoi un document retraçant l'état civil de la salariée, son niveau d'étude et de formation, son parcours professionnel, sa situation actuelle et les conclusions du médecin du travail.

Madame C. prétend que la société « a délibérément réduit artificiellement le périmètre de ses recherches alors qu'elle aurait dû l'élargir à l'ensemble des franchisés Intermarché Groupement des Mousquetaires, incluant tant les centrales, les bases et les magasins».

Or d'une part il n'est pas établi qu'il existe des possibilités de permutation entre les enseignes franchisées autres que celles contactées par l'employeur, d'autre part Madame C. n'indique pas quelles sociétés auraient été omises dans l'envoi groupé du 4 novembre 2014.

Enfin, l'employeur fait également observer que Madame C. avait entendu circonscrire ses possibilités de reclassement au seul département de l'Allier (pièce n°23 de l'employeur) étant à présent admis que l'employeur peut tenir compte de la position prise par le salarié.

Il en résulte que l'employeur démontre avoir effectué des recherches loyales et sérieuses en vue de procéder au reclassement de Madame C..

Le jugement sera donc confirmé de ce chef.

Sur l'obligation de réentrainement au travail

Madame C. expose qu'elle bénéficiait de la qualité de travailleur handicapé et en avait informé l'employeur au cours de l'entretien préalable à licenciement en sorte que l'employeur aurait alors dû pourvoir à son

réentraînement au travail au lieu et place de procéder à son licenciement dès lors qu'aucun élément ne faisait obstacle à son maintien dans l'emploi.

L'article L5213-5 du code du travail prévoit que «Tout établissement ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de cinq mille salariés assure, après avis médical, le ré-entraînement au travail et la rééducation professionnelle de ses salariés malades et blessés.

Les inspecteurs du travail peuvent mettre les chefs d'entreprise en demeure de se conformer à ces prescriptions.»

L'article R.5213-23 dans sa rédaction alors applicable prévoyait que :

«Les obligations d'assurer le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle sont satisfaites par :

1° La création d'un atelier spécial de rééducation et de réentraînement au travail ;

2° L'aménagement dans l'entreprise de postes spéciaux de rééducation et de réentraînement ;

3° La mise en 'uvre simultanée de ces deux types de mesures.»

Outre que Madame C. a été déclarée inapte à son emploi, la société intimée justifie (pièce n°20) avoir soumis la salariée, en octobre 2014, à une formation de recyclage sur son poste de travail, de prise en charge de chariots préparateurs de commandes et de transpalettes ainsi qu'à une formation sur la sécurité, la certification et la propreté.

Enfin et surtout, la société intimée énonce que Madame C. ne lui a jamais fait part de son statut de travailleur handicapé et cette dernière ne justifie effectivement pas l'en avoir informée notamment lors de l'entretien préalable.

Sur l'obligation de formation, d'adaptation et de maintien de l'employabilité

Madame C. avance que l'employeur a contrevenu à son obligation de formation, d'adaptation et de maintien de l'employabilité à son égard, étant précisé que l'absence de demande du salarié à cet égard est inopérante à exclure toute responsabilité de celui-ci.

Elle ajoute que la SAS ITM échoue en effet à rapporter la preuve de la mise en place effective de dispositifs tels que bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience ou entretien professionnels.

La SAS ITM Lai Base d'Avermes produit aux débats (pièces n°7 à 10, 13 et 14) les documents démontrant qu'elle a dispensé à Madame C. des formations pour la conduite de chariots élévateurs, pour la prise en charge des transpalettes, sur le respect des règles d'hygiène et de sécurité utiles à ses fonctions de préparateur.

L'employeur précise avec pertinence que Madame C. n'a travaillé en tout et pour tout qu'un an et demi au sein de l'entreprise en sorte que son obligation doit être appréciée à l'aune de la durée de présence de la salariée.

Enfin, Madame C. ne justifie en tout état de cause d'aucun préjudice.

Il convient tant pour les motifs qui précèdent que ceux non contraires des premiers juges de confirmer en toutes ses dispositions le jugement déféré.

L'équité n'impose pas de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en l'espèce.

Suivi de la procédure

- ↓
- 2016  Cour administrative d'appel, Paris, 5e chambre, 30 Décembre 2016 – n° 15PA00200
- ↓
- 2019  **Conseil d'État, 9e chambre, 30 Janvier 2019 – n° 408469**
non-lieu à statuer
- ↓

Fondement(s) juridique(s)

- Motif(s)
- C. trav., art. L. 1226-10
 - C. trav., art. L. 5213-5
 - CPC, art. 700

© LexisNexis SA