

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

12 janvier 2016
n° 14-17.642

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Rejet 12 janvier 2016 N° 14-17.642

République française

Au nom du peuple français

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 27 mars 2014), que M. X... a été engagé le 11 décembre 1995 par la société Comex Chambéry, devenue Transdev Chambéry (la société) en qualité de conducteur receveur ; qu'il a été en arrêt de travail pour maladie à plusieurs reprises, notamment deux cent soixante-quinze jours en 2010 et cent quatre vingt un jours en 2011 ; qu'il a été licencié le 21 juin 2011 au motif que ses absences répétées et prolongées entraînaient une perturbation importante de l'entreprise, rendant nécessaire son remplacement définitif ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer au salarié des dommages-intérêts ainsi qu'à rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage versées à celui-ci dans la limite de six mois, alors, selon le moyen :

1°/ que le licenciement fondé sur les perturbations apportées au fonctionnement de l'entreprise par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié et la nécessité de procéder à son remplacement définitif n'est pas subordonné à une condition d'urgence ; qu'en retenant, pour dire le licenciement de M. X... dépourvu de cause réelle et sérieuse, qu'il n'y avait aucune urgence particulière à engager la procédure de licenciement le 3 juin 2011 dès lors que M. X... était absent de manière continue depuis le mois de juin 2010 et que son dernier arrêt de travail expirait en principe le 30 juin 2011, la cour d'appel, qui s'est fondée sur un motif radicalement inopérant, a violé l'article L. 1132-1 du code du travail ;

2°/ que les perturbations apportées au fonctionnement de l'entreprise par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié justifient le licenciement de ce dernier, dès lors qu'elles rendent nécessaire son remplacement définitif ; qu'en l'espèce, la société Transdev Chambéry soutenait que le remplacement de M. X... à son poste d'agent de maîtrise vérificateur, qui supposait à la fois une assermentation et une certaine qualification excluant toute embauche temporaire, ne pouvait être assuré que par l'un des quatre autres agents de maîtrise vérificateurs en poste ou, pour une durée nécessairement limitée, par un agent assermenté ; que la prolongation de son arrêt maladie pendant près d'une année, après des arrêts de travail répétés au cours de l'année précédente, avait perturbé le fonctionnement du service vérification ; intervention sécurité, qui n'assurait plus ni en volume, ni en couverture territoriale, les opérations de contrôle auxquelles l'entreprise est contractuellement tenue ; que pour rétablir un fonctionnement normal de ce service et de l'entreprise, la société Transdev Chambéry devait donc nommer de manière définitive un nouvel agent de maîtrise vérificateur en remplacement de M. X... ; qu'en se bornant à relever, pour dire que la nécessité du remplacement définitif de M. X... n'était pas établie, que le service dans lequel il travaillait comptait quinze agents assermentés, dont cinq agents de maîtrise vérificateurs, sans rechercher ainsi qu'elle y était invitée si le report sur ces salariés des tâches de M. X... pendant près d'un an n'avait pas eu pour effet de perturber le fonctionnement du service au point de rendre nécessaire la nomination d'un nouvel agent de maîtrise vérificateur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

3° que le remplacement définitif du salarié licencié suppose l'embauche d'un nouveau salarié en contrat à durée indéterminée pour occuper son poste ou, en cas de remplacement en cascade, pour occuper le poste du salarié qui a été muté sur son poste ; qu'en conséquence, le remplacement du salarié licencié suppose que le nombre de postes de sa catégorie professionnelle reste identique, peu important que d'autres postes soient supprimés ; qu'en l'espèce, pour justifier de la réalité du remplacement de M. X... à son poste d'agent de maîtrise vérificateur, la société Transdev Chambéry versait notamment aux débats la lettre de mutation d'un contrôleur receveur au poste d'agent de maîtrise vérificateur et un organigramme faisant apparaître qu'après le licenciement de M. X..., le service vérification intervention sécurité comptait cinq agents de maîtrise vérificateurs ; que, dans ses conclusions, M. X... admettait qu'avant son licenciement, ce service comptait cinq agents de maîtrise vérificateurs, dont il faisait partie ; qu'en se fondant sur la circonstance inopérante que l'effectif de ce service, qui comportait à la fois des agents de maîtrise vérificateurs et d'autres personnels, était passé de quinze à treize agents, cependant que seul le nombre d'agents de maîtrise vérificateurs importait, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-1 du code du travail ;

4° que l'employeur peut licencier le salarié dont les absences répétées ou prolongées perturbent le fonctionnement de l'entreprise dès lors que ces perturbations rendent nécessaire son remplacement définitif par l'embauche d'un nouveau salarié ou par la mutation à son poste d'un autre salarié lui-même remplacé par l'embauche d'un nouveau salarié ; que l'employeur n'est pas tenu, pour procéder à ce remplacement, de préciser sur le contrat du salarié concerné qu'il remplace le salarié licencié ; qu'en se fondant encore sur la circonstance, radicalement inopérante, que l'avenant au contrat de travail de M. Y..., nommé au poste d'agent de maîtrise vérificateur, ne précisait pas que ce salarié était nommé en remplacement de M. X..., la cour d'appel a violé l'article L. 1132-1 du code du travail ;

5° que le salarié dont les absences répétées ou prolongées perturbent le fonctionnement de l'entreprise peut être licencié si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif par l'embauche d'un autre salarié ou par la mutation à son poste d'un autre salarié lui-même remplacé par l'embauche d'un nouveau salarié ; que rien n'interdit à l'employeur de recruter, à cette occasion, un salarié d'une autre entreprise du groupe auquel il appartient, la condition du recrutement devant être appréciée au sein de l'entreprise et non du groupe ; qu'en retenant encore, pour dire que la réalité du remplacement définitif de M. X... n'était pas établie, que le salarié recruté pour remplacer celui qui a été nommé au poste d'agent vérificateur de M. X... a été transféré d'une autre société du groupe, la cour d'appel violé l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'appréciant souverainement la portée des éléments de fait et de preuve, la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur n'apportait pas la preuve de la perturbation de l'entreprise résultant des absences répétées et prolongées du salarié, a, sans être tenue de procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Transdev Chambéry aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de cette société et la condamne à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze janvier deux mille seize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, avocat aux Conseils, pour la société Transdev Chambéry.

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur X... est dépourvu de cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné la société TRANSDEV CHAMBERY à verser à Monsieur X... la somme de 80. 000 euros à titre de dommages et intérêts et d'AVOIR ordonné le remboursement par la société TRANSDEV CHAMBERY à Pôle Emploi des indemnités de chômage versées à Monsieur X... dans la limite de six mois ;

AUX MOTIFS QUE « M. Eugène X... fait valoir que son licenciement est un licenciement sans cause réelle ni sérieuse, dès lors que ses absences, contrairement aux allégations de l'employeur, n'ont nullement perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise ; que le licenciement, ainsi que cela résulte de la lettre de rupture, a été décidé au motif qu'une succession d'arrêts de travail pour des périodes relativement courtes mais continues avaient gravement perturbé le fonctionnement de l'entreprise et que du fait de son statut de salarié assermenté, il était dès lors très difficile, voire impossible de remplacer monsieur Eugène X... ; qu'il convient de rappeler que monsieur Eugène X... était absent de manière continue depuis le mois de juin 2010 ; qu'il n'y avait donc aucune

urgence particulière à engager le licenciement le 3 juin 2011, dès lors que le dernier arrêt de travail prévoyait un arrêt jusqu'au 30 juin 2011 et que pendant toute la période où monsieur Eugène X... avait été absent, la société avait néanmoins régulièrement procédé à son remplacement ; que monsieur Eugène X... justifie en outre qu'il existait dans le service où il travaillait pas moins de 15 agents assermentés, dont 4 agents de maîtrise vérificateurs et d'intervention, que le remplacement de monsieur Eugène X..., dans l'attente d'une décision définitive sur sa reprise au travail ou sur sa prolongation de maladie, était donc possible ; que surtout pour que la rupture soit justifiée du fait des graves perturbations générées à l'entreprise par l'absence répétée du salarié, il convient que le salarié licencié soit effectivement remplacé définitivement, soit par une nouvelle embauche soit par un glissement de poste d'un autre salarié déjà présent à l'effectif de l'entreprise, démontrant ainsi que l'absence était devenue parfaitement insupportable pour l'employeur qui était confronté au maintien et à l'organisation de son activité ; que la SAS TRANSDEV CHAMBERY, anciennement SAS CONNEX CHAMBERY, soutient que monsieur Eugène X... a été remplacé par monsieur Y..., dans le cadre d'une mutation, suivie d'une embauche du salarié muté, en la personne de monsieur Z... ; que la SAS TRANSDEV CHAMBERY, anciennement SAS CONNEX CHAMBERY, ne procède sur ce point que par simple affirmation, dès lors qu'adversairement il est rappelé que d'un effectif de 15 agents on est passé à un effectif de 13 agents ; que l'avenant au contrat de travail de monsieur Y..., nommé certes au poste d'agent de maîtrise vérificateur, ne précise pas pour autant qu'il est nommé en remplacement de monsieur Eugène X... ; qu'il n'est nullement fait état de la situation antérieure de monsieur Y..., alors que la SAS TRANSDEV CHAMBERY soutient qu'elle a embauché pour le remplacer monsieur Z..., ce dernier étant embauché comme conducteur receveur, avec cette précision importante, que monsieur Z... était repris avec une ancienneté de 8 ans, et que son embauche résultait en réalité de sa mutation du réseau VEOLIA de Rumilly ; qu'il ne s'agit donc pas dans ce dernier cas d'une véritable embauche, mais simplement d'un transfert suite à une mutation ; que de toute évidence, il s'agit d'une simple réorganisation interne de l'entreprise, sans justificatif par l'employeur que l'effectif dans le service concerné était toujours à taux constant après le départ de monsieur Eugène X... ; qu'en l'absence de preuve par la SAS TRANSDEV CHAMBERY, anciennement SAS CONNEX CHAMBERY, de la désorganisation du service du fait de l'absence de monsieur Eugène X..., il convient de dire et juger que le licenciement de monsieur Eugène X... ne repose sur aucune cause réelle ni sérieuse » ;

1. ALORS QUE le licenciement fondé sur les perturbations apportées au fonctionnement de l'entreprise par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié et la nécessité de procéder à son remplacement définitif n'est pas subordonné à une condition d'urgence ; qu'en retenant, pour dire le licenciement de Monsieur X... dépourvu de cause réelle et sérieuse, qu'il n'y avait aucune urgence particulière à engager la procédure de licenciement le 3 juin 2011 dès lors que Monsieur X... était absent de manière continue depuis le mois de juin 2010 et que son dernier arrêt de travail expirait en principe le 30 juin 2011, la cour d'appel, qui s'est fondée sur un motif radicalement inopérant, a violé l'article L. 1132-1 du Code du travail ;

2. ALORS QUE les perturbations apportées au fonctionnement de l'entreprise par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié justifient le licenciement de ce dernier, dès lors qu'elles rendent nécessaire son remplacement définitif ; qu'en l'espèce, la société TRANSDEV CHAMBERY soutenait que le remplacement de Monsieur X... à son poste d'agent de maîtrise vérificateur, qui supposait à la fois une assermentation et une certaine qualification excluant toute embauche temporaire, ne pouvait être assuré que par l'un des quatre autres agents de maîtrise vérificateurs en poste ou, pour une durée nécessairement limitée, par un agent assermenté ; que la prolongation de son arrêt maladie pendant près d'une année, après des arrêts de travail répétés au cours de l'année précédente, avait perturbé le fonctionnement du service vérification et intervention sécurité, qui n'assurait plus ni en volume, ni en couverture territoriale, les opérations de contrôle auxquelles l'entreprise est contractuellement tenue ; que pour rétablir un fonctionnement normal de ce service et de l'entreprise, la société TRANSDEV CHAMBERY devait donc nommer de manière définitive un nouvel agent de maîtrise vérificateur en remplacement de Monsieur X... ; qu'en se bornant à relever, pour dire que la nécessité du remplacement définitif de Monsieur X... n'était pas établie, que le service dans lequel il travaillait comptait 15 agents assermentés, dont 5 agents de maîtrise vérificateurs, sans rechercher ainsi qu'elle y était invitée si le report sur ces salariés des tâches de Monsieur X... pendant près d'un an n'avait pas eu pour effet de perturber le fonctionnement du service au point de rendre nécessaire la nomination d'un nouvel agent de maîtrise vérificateur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du Code du travail ;

3. ALORS QUE le remplacement définitif du salarié licencié suppose l'embauche d'un nouveau salarié en contrat à durée indéterminée pour occuper son poste ou, en cas de remplacement en cascade, pour occuper le poste du salarié qui a été muté sur son poste ; qu'en conséquence, le remplacement du salarié licencié suppose que le nombre de postes de sa catégorie professionnelle reste identique, peu important que d'autres postes soient supprimés ; qu'en l'espèce, pour justifier de la réalité du remplacement de Monsieur X... à son poste d'agent de maîtrise vérificateur, la société TRANSDEV CHAMBERY versait notamment aux débats la lettre de mutation d'un contrôleur receveur au poste d'agent de maîtrise vérificateur et un organigramme faisant apparaître qu'après le licenciement de Monsieur X..., le service vérification intervention sécurité comptait 5 agents de maîtrise vérificateurs ; que, dans ses conclusions, Monsieur X... admettait qu'avant son licenciement, ce service comptait 5 agents de maîtrise vérificateurs, dont il faisait partie ; qu'en se fondant sur la circonstance inopérante que l'effectif de ce service, qui comportait à la fois des agents de maîtrise vérificateurs et d'autres personnels, était passé de 15 à 13 agents, cependant que seul le nombre d'agents de maîtrise vérificateurs importait, la cour d'appel a violé l'article L. 1132-1 du Code du travail ;

4. ALORS QUE l'employeur peut licencier le salarié dont les absences répétées ou prolongées perturbent le fonctionnement de

l'entreprise dès lors que ces perturbations rendent nécessaire son remplacement définitif par l'embauche d'un nouveau salarié ou par la mutation à son poste d'un autre salarié lui-même remplacé par l'embauche d'un nouveau salarié ; que l'employeur n'est pas tenu, pour procéder à ce remplacement, de préciser sur le contrat du salarié concerné qu'il remplace le salarié licencié ; qu'en se fondant encore sur la circonstance, radicalement inopérante, que l'avenant au contrat de travail de Monsieur Y..., nommé au poste d'agent de maîtrise vérificateur, ne précisait pas que ce salarié était nommé en remplacement de Monsieur X..., la cour d'appel a violé l'article L. 1132-1 du Code du travail ;

5. ALORS QUE le salarié dont les absences répétées ou prolongées perturbent le fonctionnement de l'entreprise peut être licencié si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif par l'embauche d'un autre salarié ou par la mutation à son poste d'un autre salarié lui-même remplacé par l'embauche d'un nouveau salarié ; que rien n'interdit à l'employeur de recruter, à cette occasion, un salarié d'une autre entreprise du groupe auquel il appartient, la condition du recrutement devant être appréciée au sein de l'entreprise et non du groupe ; qu'en retenant encore, pour dire que la réalité du remplacement définitif de Monsieur X... n'était pas établie, que le salarié recruté pour remplacer celui qui a été nommé au poste d'agent vérificateur de Monsieur X... a été transféré d'une autre société du groupe, la cour d'appel violé l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Composition de la juridiction : M. Ludet (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray

Décision attaquée : Cour d'appel de Chambéry 2014-03-27 (Rejet)