

**Cour de cassation
Chambre sociale**

16 mars 2016
n° 14-22.765
Texte(s) appliqué

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 16 mars 2016 N° 14-22.765

Cassation

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1226-10 du code du travail et 1315 du code civil, ensemble l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé en qualité d'ouvrier d'entretien le 18 mai 1998 par la société Polyclinique des Minguettes, aux droits de laquelle se trouve l'Union mutualiste de gestion des établissements du grand Lyon (UMGEGL), membre du groupement d'intérêt économique (GIE) « Groupe hospitalier de la mutualité française » (GHMF), a été victime d'un accident du travail le 14 octobre 2005 ; qu'il a été déclaré par le médecin du travail, à l'issue de deux examens médicaux des 21 janvier et 10 février 2010, inapte à son poste ; qu'ayant été licencié le 23 mars 2010 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt énonce, d'une part que le réseau de la mutualité française exclut par nature une quelconque permutabilité de tout ou partie du personnel de chacun de ses adhérents, totalement étrangère à son objet, d'autre part, que le salarié, sur qui repose la charge de la preuve, n'établit pas l'existence de cette permutabilité de tout ou partie des personnels entre les différents membres du GIE GHMF auquel appartient l'UMGEGL ;

Attendu cependant que la recherche des possibilités de reclassement du salarié victime d'un accident du travail et déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment doit s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'il appartient à l'employeur, qui prétend s'être trouvé dans l'impossibilité d'effectuer un tel reclassement, d'en apporter la preuve ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, par simple affirmation et en inversant la charge de la preuve, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 13 novembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, 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, autrement composée ;

Condamne l'Union mutualiste de gestion des établissements du grand Lyon (UMGEGL) aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de l'UMGEGL et la condamne à payer à Me Balat, 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 cassé ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Balat, avocat aux Conseils, pour M. X....

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir dit que l'Union mutualiste de gestion des établissements du Grand Lyon n'appartenait pas à un groupe, qu'elle avait rempli ses obligations dans ses recherches de reclassement de M. X..., dit

que le licenciement de M. X... était fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouté en conséquence de dernier de toutes ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE l'article L.1226-10 du code du travail énonce que « Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à d'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 des tâches existantes dans l'entreprise. / 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 ou aménagement du temps de travail » ; qu'il est de jurisprudence constante que l'employeur, dans le cadre de l'obligation de reclassement lui incombant, se doit de procéder à des recherches sérieuses et effectives de reclassement au sein de toutes les entreprises du groupe auquel il appartient où des permutations d'emploi sont possibles, à défaut de quoi le licenciement est considéré comme étant dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce M. X..., qui exerçait les fonctions d'agent des services logistiques au service technique de l'UMGEGL et qui avait pour tâche principale la collecte des containers et des poubelles destinés à recueillir les déchets hospitaliers, a été déclaré inapte à son emploi par le médecin du travail au terme de deux avis successifs des 21 janvier 2010 et 10 février 2010 ; que s'il appartenait dès lors à l'employeur de rechercher et proposer à M. X... un emploi conforme à ses compétences professionnelles et compatible avec sa santé, excluant les mouvements forcés de la main gauche et le port de charges lourdes, l'UMGEGL rapporte la preuve de l'impossibilité dans laquelle elle s'est trouvée de proposer un tel emploi au salarié en raison de son absence de diplôme et de toute compétence professionnelle spécifique, excluant notamment son reclassement dans des fonctions administratives ; qu'en outre, à l'instar de nombreux autres établissements de santé mutualistes implantés sur l'ensemble du territoire national, l'UMGEGL est adhérente au GIE « Groupe Hospitalier de la Mutualité Française » dont l'objet est d'assurer un soutien technique aux cliniques mutualistes, de s'assurer du respect des principes de ce secteur, d'améliorer la performance de ses membres et de diffuser l'innovation au profit de ses adhérents ; que le réseau de la Mutualité Française exclut par nature une quelconque permutabilité du personnel de chacun de ses adhérents, totalement étrangère à son objet ; que M. X..., sur qui repose la charge de la preuve, n'établit pas au demeurant l'existence de cette permutabilité de tout ou partie des personnels entre les différents membres du « Groupe Hospitalier de la Mutualité Française » auquel appartient l'UMGEGL ; qu'il est dès lors mal fondé à soutenir que l'UMGEGL aurait manqué à son obligation de reclassement en s'abstenant d'étendre ses recherches aux quatre-vingts établissements composant le GIE « Groupe Hospitalier de la Mutualité Française », ce dernier ne constituant pas un groupe à l'intérieur duquel elle aurait eu l'obligation d'effectuer ses recherches de reclassement ; qu'à cet égard l'UMGEGL justifie être allée au-delà de ses obligations en effectuant une recherche de reclassement du salarié concerné dans huit établissements situés dans une proximité géographique et appartenant au « Groupe Hospitalier de la Mutualité Française », et notamment Les Portes du Sud et l'EHPAD « La Solidage », mais que celles-ci n'ont pas abouti, ce que ne conteste pas M. X... ;

ALORS, D'UNE PART, QU' il appartient à l'employeur de justifier avoir satisfait à son obligation de reclassement ; qu'en affirmant qu'il incombait à M. X..., « sur qui repose la charge de la preuve », d'établir la possibilité d'une permutabilité entre tout ou partie des personnels des différentes entités du Groupe Hospitalier de la Mutualité Française auquel appartient l'Union mutualiste de gestion des établissements du Grand Lyon (arrêt attaqué, p. 4, 5ème attendu), la cour d'appel a renversé la charge de la preuve et violé ce faisant l'article 1315 du code civil ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE la possibilité de reclassement s'apprécie à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'en constatant que le GIE Groupe Hospitalier de la Mutualité Française auquel appartient l'Union mutualiste de gestion des établissements du Grand Lyon était composé de plusieurs établissements de santé implantés sur le territoire français (arrêt attaqué, p. 4, 5ème attendu, alinéa 1er), puis en énonçant que « le réseau de la Mutualité Française exclut par nature une quelconque permutabilité du personnel de chacun de ses adhérents, totalement étrangère à son objet » (arrêt attaqué, p. 4, 5ème attendu, alinéa 2), cependant que l'existence d'un groupe constitué de plusieurs établissements suffisait à mettre en évidence une possibilité de permutabilité, sans qu'aucune impossibilité de reclassement dans le groupe puisse être postulée, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L.1226-10 du code du travail.

Composition de la juridiction : M. Chollet (conseiller doyen faisant fonction de président), Me Balat, SCP Gatineau et Fattaccini
Décision attaquée : Cour d'appel Lyon 2013-11-13 (Cassation)