

Jurisprudence commentée

■ INAPTITUDE

474-2 La validité d'un PV de carence n'est pas remise en cause par la cession de l'entreprise

Cass. soc., 6 mars 2019, pourvoi n° 17-28.478, arrêt n° 353 F-P+B

La nécessité d'une consultation des représentants du personnel (hier les délégués du personnel et aujourd'hui le comité social et économique) en cas de licenciement pour inaptitude ne fait que peu de doute aujourd'hui, sous réserve de l'absence de possibilité de reclassement identifiée.

Des interrogations peuvent en revanche résulter des modalités de respect de cette obligation lorsque l'inaptitude survient peu de temps après une opération de cession et que des représentants du personnel n'ont pas encore été mis en place dans la nouvelle société. Ce sont ces interrogations que règle la Cour de cassation dans son arrêt du 6 mars 2019.



Caroline Mo,
Avocat



Sofia Merlet,
Juriste

Les faits

Le 22 avril 2013, Monsieur X... a été embauché au sein de la société Bernet, laquelle, malgré un effectif supérieur à 11 salariés, ne dispose pas de représentants du personnel compte tenu de la

carence constatée lors des dernières élections professionnelles en décembre 2012.

En mai 2013, la société est cédée à Altea Facilities, qui a ensuite pris la dénomination d'Altea Confort. Dans ce cadre, les contrats de travail

Décoder les lettres accolées aux numéros d'arrêt de la Cour de cassation

F = Formation
FS = Formation de section
FP = Formation plénière

P = Publication dans le Bulletin civil de la Cour de cassation

B = Flash dans le Bulletin d'Information de la Cour de cassation

R = Mention dans le rapport de la Cour de cassation

I = Figure sur le site Internet de la Cour de cassation

de l'ensemble des salariés, dont celui de Monsieur X..., ont été transférés.

À compter du 4 juin 2013, Monsieur X... a été placé en arrêt de travail pour maladie professionnelle puis a été déclaré inapte dans le cadre d'une visite de reprise du 24 septembre 2014.

Ensuite d'une proposition de reclassement sur laquelle le salarié ne s'est pas prononcé, il a été licencié pour inaptitude d'origine professionnelle et impossibilité de reclassement sans qu'aucune consultation des délégués du personnel ne soit réalisée en l'absence de cette instance.

Il conteste le bien-fondé de son licenciement arguant notamment de l'absence de consultation des délégués du personnel.

Les demandes et argumentations

Le Conseil de Prud'hommes de Bourges, suivant jugement du 20 mai 2015, a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes, considérant que l'employeur avait respecté ses obligations de consultation des délégués du personnel et de reclassement.

Monsieur X... a interjeté appel de ce jugement.

La Cour d'Appel de Bourges a, suivant arrêt du 3 juin 2016, confirmé le jugement du Conseil de Prud'hommes de Bourges. Elle a en effet jugé que la société Altea Confort pouvait se prévaloir du procès-verbal de carence établi par la société Bernet antérieurement à sa cession pour ne pas réaliser de consultation des délégués du personnel.

Monsieur X... a formé un pourvoi en cassation contre cet arrêt.

La décision, son analyse et sa portée

- **La nécessaire consultation des délégués du personnel (ou du comité social et économique)**

À la date des faits, le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement nécessitait une consultation des délégués du personnel uniquement lorsque l'inaptitude avait une origine professionnelle (ancien article L. 1226-10 du Code du travail). En effet, l'employeur devait avoir obtenu l'avis des délégués du personnel avant toute proposition de reclassement dans le cadre d'une inaptitude consécutive à un accident ou à une maladie professionnelle.

Depuis la loi du 8 août 2016 dite loi Travail, l'on rappellera que cette consultation a été étendue à toutes les situations d'inaptitude, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

La nécessité d'obtenir un avis des délégués du personnel ne faisait en tout état de cause pas débat dans cette affaire, dès lors que Monsieur X... avait demandé et obtenu la qualification d'origine professionnelle pour sa maladie.

En outre, la société Altea Confort avait identifié et proposé un poste de reclassement à Monsieur X...

Enfin, la société bénéficiait d'un effectif d'au moins 11 salariés et était donc potentiellement soumise à l'obligation de mise en place des délégués du personnel.

Il n'existait donc pas d'interrogation sur la nécessité de consultation des délégués du personnel en l'absence de proposition de reclassement.

- **Le maintien de la validité du procès-verbal de carence ensuite du transfert**

Lorsque l'employeur a l'obligation de consulter les délégués du personnel, il ne peut uniquement se prévaloir de l'absence d'une telle institution pour ne pas respecter cette procédure. Il est en effet nécessaire dans ce cadre de justifier de l'établissement du procès-verbal de carence.

La première question se posant dans cette affaire était donc de déterminer si le procès-verbal de carence établi par la société cédée pouvait encore être invoqué ensuite de l'opération de cession.

"Le procès-verbal de carence établi par la société cédée peut-il encore être invoqué ensuite de l'opération de cession".

Dans ce cadre, la Cour de cassation précise tout d'abord que « le fonds de la société Bernet avait été cédé en sa totalité et était devenu la société Altea Facilities en raison de contraintes de financement puis avait pris la dénomination Altea Confort, faisant ainsi ressortir que l'entité transférée en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail avait conservé son autonomie ».

Elle constate à ce titre que la société Bernet a conservé son autonomie juridique ensuite de sa cession à la société Altea Confort à la suite des constats rapides tenant principalement à la cession de la société dans sa totalité.

La Cour de cassation opère ainsi une vérification sur la base des règles de maintien des mandats des salariés élus dans le cadre d'un transfert d'entreprise et fait application de l'ancien article L. 2314-28 du Code du travail (applicable à la date des faits) qui disposait qu'« en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, telle que mentionnée à l'article L. 1224-1, le mandat des délégués du personnel de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique ».

La Cour de cassation applique dès lors à la situation d'espèce une solution par analogie à ses règles.

Puisque le mandat des délégués du personnel aurait été maintenu dans le cadre de ce transfert, le procès-verbal de carence établi au cours des dernières élections professionnelles en date du 21 décembre 2012 devait également être considéré comme pouvant être invoqué par la société Altea Confort. Elle pouvait donc se prévaloir du procès-verbal de carence établi au sein de la société cédante pour justifier l'absence de consultation des délégués du personnel au cours de la procédure de licenciement pour inaptitude de Monsieur X...

Cet article a été repris à l'identique dans l'article L. 2314-35 du Code du travail applicable au comité social et économique qui dispose que, « lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée à l'article L. 1224-1, le mandat des membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et des représentants syndicaux de

l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique ».

Cette solution doit donc être considérée comme applicable également au CSE.

• Sur l'absence d'obligation d'organiser des élections professionnelles post-transfert

La mise en place de représentants du personnel incombe à l'employeur lorsque l'entreprise atteint un certain effectif. Ainsi, les délégués du personnel (et aujourd'hui le CSE) doivent être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

La seconde question qui se posait dans cette affaire était donc de savoir si la société Altea Confort pouvait se prévaloir du procès-verbal de carence de la société Bernet pour justifier l'absence d'organisation d'élections dans une entreprise qui comptait plus de 11 salariés.

À ce titre, la Cour de cassation a jugé que « la consultation pour avis prévue par l'article L. 1226-10 du Code du travail n'avait pu être diligentée par l'employeur, en l'absence de délégués du personnel au sein de la société Altea Confort, dûment constatée selon procès-verbal de carence en date du 21 décembre 2012 établi par la société Bernet à l'issue du second tour de scrutin et valable jusqu'au 21 décembre 2016 en l'ab-

sence de demande d'organisation d'élections professionnelles formée par un salarié ou une organisation syndicale ».

La Cour de cassation rappelle ainsi que, peu important la cession de la société Bernet, la société Altea Confort pouvait se prévaloir du procès-verbal de carence. En effet, le transfert d'entreprise de la première à la seconde a entraîné le transfert de l'ensemble des droits et obligations que le cédant avait envers les salariés vers le cessionnaire, en ce compris le statut collectif.

Or, le mandat des délégués du personnel étant de 4 années, ce procès-verbal de carence avait une durée de validité identique en l'absence de demande d'organisation d'élections professionnelles par un salarié ou une organisation syndicale avant le terme de cette période. De ce fait, même si la société disposait de l'effectif requis pour mettre en place des délégués du personnel, elle était couverte par ce procès-verbal de carence.

Cette position de la Cour de cassation apparaît parfaitement justifiée dès lors qu'ensuite de cette opération de cession, la société Altea Confort s'est vue transférer les droits et obligations de la société Bernet.

Les procédures menées par la société Bernet, et notamment les élections professionnelles menées par cette dernière, même si elles ont abouti à un procès-verbal de carence, doivent donc être considérées comme réalisées par la société Altea Confort ensuite de la cession.

TEXTE DE L'ARRÊT

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

Statuant sur le pourvoi formé par X..., domicilié village Beauvoir, [...], contre l'arrêt rendu le 3 juin 2016 par la cour d'appel de Bourges (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Olivier Zanni, société civile professionnelle, dont le siège est 34 rue d'Auron, [...], prise en qualité de liquidateur judiciaire de la société Altéa Confort, défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 30 janvier 2019, où étaient présents : M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Rinuy, conseiller rapporteur, Mme Pécaut-Rivolier, conseiller, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Rinuy, conseiller, les observations de la SCP Potier de La Varde, Buk-Lament et Robillot, avocat de X..., et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bourges, 3 juin 2016), que X... a été engagé, le 22 avril 2003, en qualité de menuisier poseur, par la société Bernet, laquelle a, le 20 mai 2013, été cédée à la société Altéa Confort, qui a repris l'ensemble des contrats de travail ; que le salarié, placé en arrêt maladie à compter du 4 juin 2013 et déclaré inapte à son poste à l'issue de la seconde visite médicale de reprise du 24 septembre 2014, a été licencié, le 23 octobre 2014, pour inaptitude d'origine profes-

sionnelle et impossibilité de reclassement ; que la société Olivier Zanni a été désignée en qualité de liquidateur judiciaire de la société Altéa Confort ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que la société Altéa Confort a parfaitement et honnêtement respecté la loi, tant sur la consultation des élus que sur la recherche de reclassement et, en conséquence, de le débouter de ses demandes alors, selon le moyen :

1°/ qu'après modification dans la situation juridique de l'employeur, emportant transfert des contrats de travail, le nouvel employeur, dont l'effectif a atteint le seuil de onze salariés justifiant l'obligation de mettre en place des délégués du personnel, qui licencie un salarié pour inaptitude, est tenu de solliciter l'avis préalable des délégués du personnel, au besoin en les nommant, sans pouvoir légalement se prévaloir du procès-verbal de carence établi par l'ancien employeur, faute pour lui d'avoir pu mettre en place des délégués du personnel ; qu'en énonçant, pour dire que la société Altéa Confort n'avait pas à consulter les délégués du personnel avant son licenciement pour inaptitude, que par l'effet de la cession le nouvel employeur, qui n'était pas tenu d'organiser de nouvelles élections ni à plus d'obligations que le précédent employeur, pouvait se prévaloir du procès-verbal de carence formalisé par ce dernier, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-10, L. 2312-1 et L. 2312-2 et L. 2314-28 du code du travail, dans leur version applicable à la cause ;

2°/ qu'en tout état de cause, le mandat des délégués du personnel de l'entreprise qui a fait l'objet de la modification ne subsiste que lorsque cette entreprise conserve son autonomie ; qu'en se bornant à énoncer, pour dire que la société Altéa Confort n'avait pas à consulter les délégués du personnel avant son licenciement pour

inaptitude, que par l'effet de la cession ce nouvel employeur pouvait se prévaloir du procès-verbal de carence formalisé par le précédent employeur, sans rechercher, comme il le lui était demandé, si ce dernier avait conservé son autonomie, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2314-28 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé, par motifs propres et adoptés, d'une part que le fonds de la société Bernet Diffusion avait été cédé en sa totalité et était devenu la société Altea Facilities en raison de contraintes de financement puis avait pris la dénomination Altéa Confort, faisant ainsi ressortir que l'entité transférée en application de l'article L. 1224-1 du code du travail avait conservé son autonomie, et d'autre part que la consultation pour avis prévue par l'article L. 1226-10 du code du travail n'avait pu être diligentée par l'employeur, en l'absence de délégués du personnel au sein de la société Altéa Confort, dûment constatée selon procès-verbal de carence en date du 21 décembre 2012 établi par la société Bernet Diffusion à l'issue du second tour de scrutin et valable jusqu'au 21 décembre 2016 en l'absence de demande d'organisation d'élections professionnelles formée par un salarié ou une organisation syndicale, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

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