

SOC.

PRUD'HOMMES

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du **18 mai 2011**

Rejet

M. LINDEN, conseiller le plus
ancien faisant fonction de président

Arrêt n° 1103 F-D

Pourvoi n° Q 09-68.704

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par la société Medica France,
société anonyme, dont le siège est 39 rue Gouverneur Félix Eboué,
92442 Issy-les-Moulineaux,

contre l'arrêt rendu le 9 juin 2009 par la cour d'appel d'Orléans (chambre
sociale), dans le litige l'opposant à Mme Karima Said, domiciliée 1 rue du
Ballan, 37000 Tours,

défenderesse à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux
moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 30 mars 2011, où étaient présents : M. Linden, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, Mme Goasguen, conseiller rapporteur, M. Mericq, conseiller, M. Lalande, avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Goasguen, conseiller, les observations de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de la société Médica France, l'avis de M. Lalande, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Orléans, 9 juin 2009), que Mme Said a été engagée, à compter du 1er mars 2003, en qualité d'infirmière d'Etat par le groupe Les Doyennés Europe aux droits duquel vient la société Medica France ; qu'après avoir été, le 30 novembre 2007, mise en demeure par son employeur de lui transmettre son diplôme d'Etat d'infirmière ou une équivalence délivrée par la Direction départementale des affaires sanitaires et sociales (DDASS), elle a été licenciée le 16 janvier 2008, au motif de l'impossibilité de continuer de l'employer au sein de l'établissement en application des textes réglementaires régissant le secteur d'activité ; que Mme Said a saisi la juridiction prud'homale de demandes au titre de la rupture de son contrat de travail ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de faire droit à ces demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que le licenciement prononcé à raison de l'impossibilité pour le salarié de répondre aux conditions légales exigées pour l'exercice d'une profession réglementée ne présente aucun caractère disciplinaire mais constitue un licenciement pour trouble objectif; que le licenciement de Mme Said, expressément prononcé par l'employeur à raison de ce qu'elle n'avait pu, depuis plusieurs années, justifier du diplôme nécessaire à l'exercice de sa fonction d'infirmière, constituait un licenciement pour trouble objectif et non un licenciement pour faute ; qu'en déclarant ce licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif inopérant qu'elle n'avait pas commis de faute, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-1 du code du travail ;

2°/ qu'à supposer que le défaut de production d'un diplôme ait été imputé à faute à Mme Said dans la lettre de licenciement, la rupture n'en était pas moins prononcée également à raison d'un trouble objectif que constituait pour l'employeur l'impossibilité objective où il se trouvait - reconnue par le juge du fond - d'employer l'intéressée comme infirmière ; qu'en n'examinant que le prétendu grief disciplinaire, sans examiner le grief non disciplinaire, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 et L. 1232-6 du code du travail ;

3°/ que constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, l'impossibilité pour l'employeur de maintenir la salariée qui n'a pas le diplôme nécessaire à l'exercice d'une profession réglementée, telle celle d'infirmière ; qu'ayant relevé que "la situation de Mme Said qui n'avait pas le diplôme d'infirmière ne pouvait être régularisée, l'autorisation d'exercer comme infirmière n'étant prévue que pour les recrutements dans les établissements hospitaliers publics ou privés ou participant au service public hospitalier" et que «l'employeur n'avait pas eu d'autre choix que de rompre le contrat de travail en raison de l'impossibilité pour Mme Said d'exercer en qualité d'infirmière pour la société Medica France, aucune équivalence n'étant permise dans ce type d'établissement", ce dont il ressort que la cour d'appel a constaté l'impossibilité de maintenir Mme Said à son poste d'infirmière faute d'avoir le diplôme requis par la réglementation en vigueur au sein d'un EHPAO, et en décidant cependant que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-1 du code du travail ;

4°/ que la circonstance que l'employeur - dans l'espoir d'une régularisation - n'ait pas immédiatement tiré les conséquences de l'absence du diplôme exigé et ait prononcé le licenciement à suite d'un rappel à l'ordre de l'administration, n'est pas de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu, par motifs propres et adoptés, que l'employeur, qui avait eu connaissance dès l'origine de ce que la salariée n'était pas titulaire du diplôme ou de l'équivalence requis et qui avait poursuivi les relations contractuelles pendant cinq ans jusqu'à lui confier des responsabilités de cadre infirmier, ne pouvait valablement invoquer une réglementation à laquelle il avait lui-même contrevenu ; qu'en l'état de ces constatations, la cour d'appel, qui s'en est tenue au motif énoncé dans la lettre de licenciement, n'a fait qu'user des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail en décidant que le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Medica France aux dépens ;

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

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils pour la société Médica France.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR confirmé le jugement qui a dit le licenciement de Mademoiselle SAID dénué de cause réelle et sérieuse et d'avoir condamné la société MEDICA FRANCE à payer à la salariée diverses sommes à titre de rappel de salaire pendant la mise à pied conservatoire et de congés payés afférents, d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents, de complément d'indemnité de licenciement, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour préjudice moral ;

AUX MOTIFS QUE l'employeur reproche à la salariée de ne pas avoir fourni le diplôme d'infirmier d'Etat ni l'équivalence délivrée par la DDASS, obligatoires pour exercer la profession d'infirmière; que l'employeur qui a procédé à l'embauche de Karima SAID n'établit pas avoir exigé de celle-ci la présentation desdits documents à ce moment-là, ni l'avoir relancée vainement à plusieurs reprises, à ce sujet; qu'il ne démontre pas davantage avoir été trompé sur ses compétences et le contenu de sa formation; qu'au contraire, de nombreuses collègues attestent qu'il était au courant de la situation de Mademoiselle SAID ; que c'est donc en toute connaissance de cause qu'il a poursuivi les relations contractuelles pendant plusieurs années, allant jusqu'à lui confier des responsabilités de cadre infirmier ; que la société MEDICA FRANCE a mesuré la difficulté, à la faveur d'un audit, quatre ans plus tard, sans qu'aucun grief ne puisse être imputé à la salariée qui a pu penser, en toute bonne foi, qu'un diplôme de docteur en médecine l'autorisait à exercer le métier; que cette situation ne pouvait être régularisée, l'autorisation d'exercer comme infirmière n'étant prévue que pour les recrutements dans des établissements hospitaliers publics ou privés ou participant au service public hospitalier; que c'est donc à bon droit et par des motifs pertinents que le Conseil de prud'hommes a jugé que le licenciement de Karima SAID était sans cause réelle et sérieuse ; ... ; qu'il lui est dû une indemnité compensatrice de préavis, dès lors que l'impossibilité de l'exécuter n'est pas la conséquence d'une faute grave de sa part mais de la légèreté dont son employeur a fait preuve au moment de son recrutement ; ... ; que bien que l'employeur n'ait pas eu d'autre choix que de rompre le contrat de travail en raison de l'impossibilité pour Mademoiselle SAID d'exercer en qualité d'infirmière pour la société MEDICA France, aucune équivalence n'étant permise dans ce type d'établissement, cette dernière aurait pu se dispenser de mettre en cause la bonne foi de la salariée pour échapper à sa propre responsabilité; que cette attitude fautive a induit un préjudice moral indépendant de la rupture du contrat de travail;

1°_ ALORS QUE le licenciement prononcé à raison de l'impossibilité pour le salarié de répondre aux conditions légales exigées pour l'exercice d'une profession réglementée ne présente aucun caractère disciplinaire mais constitue un licenciement pour trouble objectif; que le licenciement de Mademoiselle Said, expressément prononcé par l'employeur à raison de ce qu'elle n'avait pu, depuis plusieurs années, justifier du diplôme nécessaire à l'exercice de sa fonction d'infirmière, constituait un licenciement pour trouble objectif et non un licenciement pour faute; qu'en déclarant ce licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif inopérant qu'elle n'avait pas commis de faute, la Cour d'appel a violé l'article L.1232-1 du Code du travail;

2°_ ALORS QU'à supposer que le défaut de production d'un diplôme ait été imputé à faute à Mademoiselle SAID dans la lettre de licenciement, la rupture n'en était pas moins prononcée également à raison d'un trouble objectif que constituait pour l'employeur l'impossibilité objective où il se trouvait -reconnue par le juge du fond- d'employer l'intéressée comme infirmière; qu'en n'examinant que le prétendu grief disciplinaire, sans examiner le grief non disciplinaire, la Cour d'appel a violé les articles L.1232-1 et L.1232-6 du Code du travail;

3°_ ALORS QUE constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, l'impossibilité pour l'employeur de maintenir la salariée qui n'a pas le diplôme nécessaire à l'exercice d'une profession réglementée, telle celle d'infirmière ; qu'ayant relevé que «la situation de Madame SAID qui n'avait pas le diplôme d'infirmière ne pouvait être régularisée, l'autorisation d'exercer comme infirmière n'étant prévue que pour les recrutements dans les établissements hospitaliers publics ou privés ou participant au service public hospitalier» et que «l'employeur n'avait pas eu d'autre choix que de rompre le contrat de travail en raison de l'impossibilité pour Mademoiselle SAID d'exercer en qualité d'infirmière pour la société MEDICA France, aucune équivalence n'étant permise dans ce type d'établissement », ce dont il ressort que la Cour d'appel a constaté l'impossibilité de maintenir Mademoiselle SAID à son poste d'infirmière faute d'avoir le diplôme requis par la réglementation en vigueur au sein d'un EHPAD, et en décidant cependant que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a violé l'article L.1232-1 du Code du travail;

4°_ ALORS QUE la circonstance que l'employeur - dans l'espoir d'une régularisation- n'ait pas immédiatement tiré les conséquences de l'absence du diplôme exigé et ait prononcé le licenciement à suite d'un rappel à l'ordre de l'administration, n'est pas de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé l'article L.1232-1 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR condamné la société MEDICA FRANCE à payer à la salariée une somme à titre de réparation de son préjudice moral;

AUX MOTIFS QUE bien que l'employeur n'ait pas eu d'autre choix que de rompre le contrat de travail en raison de l'impossibilité pour Mademoiselle Said d'exercer en qualité d'infirmière pour la société MEDICA France, aucune équivalence n'étant permise dans ce type d'établissement, cette dernière aurait pu se dispenser de mettre en cause la bonne foi de la salariée pour échapper à sa propre responsabilité; que cette attitude fautive a induit un préjudice moral indépendant de la rupture du contrat de travail;

ALORS que le juge ne peut accorder des dommages-intérêts distincts de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse que s'il caractérise un comportement fautif de l'employeur dans les circonstances de la rupture ayant causé au salarié un préjudice distinct du licenciement; qu'en condamnant la société MEDICA FRANCE à payer à Mademoiselle SAID une somme de 1000 € en réparation de son préjudice moral au motif inopérant que la société MEDICA FRANCE « aurait pu se dispenser de mettre en cause la bonne foi de la salariée pour échapper à sa propre responsabilité », la Cour d'appel, qui n'a ni caractérisé une faute de l'employeur, ni l'existence d'un préjudice distinct de celui réparé par l'allocation de dommages et intérêts au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du Code civil.