

COUR DE CASSATION

Audience publique du **10 juillet 2013**

Cassation partielle

M. BAILLY, conseiller doyen faisant fonction de président

Arrêt n° 1325 FS-D

Pourvoi n° S 11-27.636

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par Mme X, contre l'arrêt rendu le 6 octobre 2011 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 11), dans le litige l'opposant à la société ASMX, société par actions simplifiée, dont le siège est 13 rue Henri Farman, ZA Charles de Gaulle, 93297 Tremblay-en-France, défenderesse à la cassation ;

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

Vu la communication faite au procureur général ; 2 1325

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 11 juin 2013, où étaient présents : M. Bailly, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Corbel, conseiller référendaire rapporteur, M. Béraud, Mmes Geerssen, Lambremon, Deurbergue, M. Chauvet, Mme Terrier-Mareuil, MM. Huglo, Struillou, Maron, conseillers, Mmes Pécaut-Rivolier, Sommé, M. Contamine, Mmes Sabotier, Salomon, Depelley, Duvallet, conseillers référendaires, M. Lalande, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X a été engagée à compter du 1er mai 2006 par la société ASMX en qualité d'ingénieur commercial ; que par lettre du 4 octobre 2007, reçue le 6 octobre suivant, l'employeur l'a convoquée pour le 12 octobre 2007 à un entretien préalable à un éventuel licenciement ; qu'elle a été licenciée pour cause réelle et sérieuse par lettre du 18 octobre 2007 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1o/ qu'il appartient à l'employeur, tenu d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail, de lui faire dispenser la formation initiale qu'il juge nécessaire à l'exercice des fonctions pour lesquelles il l'a recruté en toute connaissance de ce qu'il ne la possédait pas ; qu'en l'espèce, il ressort des propres énonciations de l'arrêt attaqué que la société ASMX a embauché Mme X sans réserve, en toute connaissance de ce qu'elle ne possédait pas le permis de conduire, sur un poste d'ingénieur commercial qui « nécessitait de fréquents déplacements », de sorte que le « handicap » que représentait cette carence « n'était pas tolérable durablement » ; qu'il lui appartenait, dès lors, d'assurer l'acquisition par la salariée d'une aptitude nécessaire à l'exécution des fonctions pour lesquelles elle l'avait embauchée ; qu'en considérant, au contraire, que cette formation constituait à la charge de la salariée une obligation personnelle dont l'inexécution justifiait son licenciement pour motif disciplinaire la cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1222-1, L. 1231-1, L. 1232-1 et L. 6321-1 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

2o/ qu'il n'appartient pas au salarié d'assurer au moyen de ses deniers et sur son temps personnel le financement d'une formation³ 1325 nécessaire à son adaptation au poste de travail ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé derechef les textes susvisés, ensemble l'article L. 6321-2 du code du travail ;

3o/ que, en toute hypothèse, qu'en l'absence de stipulation contractuelle subordonnant la conclusion du contrat de travail à l'obtention d'une habilitation, d'un diplôme ou d'une licence, tel le permis de conduire, ou mettant à la charge du salarié l'obligation de l'obtenir, l'employeur qui l'a embauché en toute connaissance de cause ne peut licencier un salarié pour ne pas avoir obtenu cette autorisation ; qu'en l'espèce, la lettre d'embauche et le contrat de travail respectivement signés les 31 mars et 11 août 2006 ne mettaient à la charge de Mme X aucune obligation d'obtenir son permis de conduire ou de suivre une formation à la conduite dans un délai déterminé, mais subordonnaient uniquement à l'obtention de ce permis la mise à sa disposition d'un véhicule de fonction ; que dès lors, l'inobtention du permis de conduire, dix-huit mois après son embauche, par la salariée qui démontrait s'être effectivement inscrite à cette formation, ne pouvait constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en décidant, pour sa part, que ces conventions mettaient à la charge de la salariée l'obligation «...d'obtenir le diplôme requis dans les meilleurs délais ou à tout le moins de mettre loyalement en oeuvre ses capacités à cette fin », dont l'inexécution justifiait son licenciement pour motif disciplinaire, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

4o/ très subsidiairement , qu'en retenant que l'inexécution, par Mme X après dix-huit mois d'activité, de l'obligation mise à sa charge d'obtenir son permis de conduire constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif disciplinaire, aux termes de motifs, pris de ce que cette salariée «...ne justifiait ni s'être présentée à l'épreuve théorique ni avoir pris un volume de leçons de conduite permettant de se présenter à l'épreuve pratique avec quelque chance de succès... » insusceptibles de caractériser sa mauvaise volonté délibérée dans le suivi d'une formation à laquelle elle justifiait de son inscription et de son assiduité, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1232-1 et L. 1232-5 du code du travail ;

Mais attendu que s'il appartient à l'employeur, tenu d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail, de faire dispenser la formation initiale qu'il juge nécessaire à l'exercice des fonctions pour lesquelles il l'a recruté en toute connaissance de cause et qu'il ne possédait pas, il peut en être convenu différemment lors de la formation du contrat ; que le moyen qui ne tend qu'à remettre en cause l'interprétation souveraine par la cour d'appel de la convention litigieuse rendue nécessaire par son ambiguïté ainsi que l'appréciation des éléments de fait et de preuve relatifs à la façon dont la salariée s'était acquittée de son obligation, ne peut être accueilli ;