SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 10 janvier 2024

Rejet

M. SOMMER, président

Arrêt n° 5 FS-B

Pourvoi n° P 22-19.857

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 10 JANVIER 2024

La société Compagnie des transports strasbourgeois, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° P 22-19.857 contre l'arrêt rendu le 7 juin 2022 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale, section A), dans le litige l'opposant à Mme [C] [T] épouse [K], domiciliée [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Salomon, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Compagnie des transports strasbourgeois, de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de Mme [T], et l'avis de Mme Wurtz, avocat général, après débats en l'audience publique du 28 novembre 2023 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Salomon, conseiller rapporteur, Mme Capitaine, conseiller doyen, Mmes Lacquemant, Nirdé-Dorail, Palle, conseillers, Mmes Valery, Pecqueur, Laplume, MM. Chiron, Leperchey, conseillers référendaires, Mme Wurtz, avocat général, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Colmar, 7 juin 2022), Mme [T] a été engagée en qualité de responsable d'unité de production par la société Compagnie des transports strasbourgeois le 10 avril 2012, avec une reprise de son ancienneté au 1er décembre 1992. La salariée exerçait en dernier lieu la fonction de responsable de l'unité contrôle sûreté.

2. Le 18 janvier 2018, l'employeur l'a licenciée pour insuffisance professionnelle.

Examen des moyens

Sur le second moyen

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement de la salariée ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse, de le condamner au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, outre les intérêts au taux légal à compter de l'arrêt et d'ordonner la remise par l'employeur à la salariée d'un bulletin de salaire conforme aux dispositions de l'arrêt, dans le délai d'un mois à compter de sa signification, alors :

« 1°/ que les dispositions de l'article 17 de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs énonçant que "les agents titulaires ne peuvent être licenciés que pour faute grave sur avis motivé du conseil de discipline" ne sont applicables qu'en cas de licenciement pour motif disciplinaire ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article précité ;

2°/ que si la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs comporte des dispositions portant sur le licenciement disciplinaire (articles 17 et 49), le licenciement économique (article 58) ou la rupture du contrat "par suite de réforme (régime CAMR), d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou d'inaptitude à la conduite reconnue" (article 62), ces dispositions n'ont pas pour effet de limiter les causes de licenciement à ces seuls motifs ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles susvisés. »

Réponse de la Cour

5. Une convention ou un accord collectifs, s'ils manquent de clarté, doivent être interprétés comme la loi, c'est à dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte.

6. Les conventions et accords collectifs de travail peuvent limiter les possibilités de licenciement aux causes et conditions qu'ils déterminent et qui ne rendent pas impossible toute rupture du contrat de travail.

7. L'article 17 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986 dispose que les titulaires sont des agents qui, ayant accompli dans les conditions satisfaisantes le stage réglementaire de douze mois et subi avec succès la visite médicale pour vérification d'aptitude physique à l'emploi

sollicité, sont admis dans le cadre du personnel permanent de l'entreprise. Il ajoute que, sauf les cas visés à l'article 58 relatif aux licenciements collectifs, les agents titulaires ne peuvent être licenciés que pour faute grave et sur avis motivé du conseil de discipline.

8. Le chapitre VII intitulé « conditions de rupture du contrat de travail » de cette convention énumère les cas de rupture : la modification des conditions d'exploitation, la démission et le licenciement collectif. L'article 62 relatif à l'indemnité de départ à la retraite prévoit le versement d'une indemnité à tout agent ayant moins de dix ans d'ancienneté partant à la retraite ou quittant l'entreprise par suite de réforme, d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou d'inaptitude à la conduite reconnue.

9. Il résulte de ces dispositions conventionnelles, qui constituent une limitation du droit de licencier en faveur du salarié, que ce dernier ne peut être licencié, indépendamment d'un motif disciplinaire, que pour les motifs limitativement énumérés.

10. La cour d'appel a exactement décidé que l'article 17 de la convention collective ne s'appliquait pas uniquement aux licenciements fondés sur un motif disciplinaire et que la convention collective n'envisageait pas, pour les agents titulaires, de rupture du contrat de travail pour un autre motif que disciplinaire, économique avec le licenciement collectif ou pour inaptitude et en a déduit à bon droit que le licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle de la salariée était sans cause réelle et sérieuse.

11. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Compagnie des transports strasbourgeois aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Compagnie des transports strasbourgeois et la condamne à payer à Mme [T] 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 dix janvier deux mille vingt-quatre.