



AVIS DE Mme WURTZ, AVOCATE GÉNÉRALE

Arrêt n° 5 du 10 janvier 2024 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 22-19.857

Décision attaquée : Cour d'appel de Colmar du 07 juin 2022

**la société Compagnie des transports
strasbourgeois**

C/

Mme [C] [T]

1. FAITS ET PROCEDURE

Vous êtes saisis d'un pourvoi contre l'arrêt de la cour d'appel qui, infirmant la décision du conseil de prud'hommes, a dit le licenciement de madame [T] sans cause réelle et sérieuse et a condamné la société Compagnie des transports strasbourgeois à lui verser diverses sommes à titre de dommages et intérêts et de rappel de prime.

Le pourvoi formé par l'employeur est fondé sur deux moyens de cassation qui pour l'essentiel reprochent à l'arrêt attaqué :

Premier moyen : une violation de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs :

1°) *ALORS 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°) *ALORS à tout le moins 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.*

Second moyen : une violation de l'article 1134, devenu articles 1103 et 1104 du code civil, *la cour d'appel s'étant bornée, pour allouer un rappel de prime à la salariée, à retenir, à défaut de justification par l'employeur des pondérations retenues, un niveau d'atteinte des objectifs de 100%, au titre de la prime pour l'année 2017.*

2. DISCUSSION

Préalablement, sur le second moyen :

Tant au regard du principe selon lequel « lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments détenus par l'employeur, il lui appartient de les produire en vue d'une discussion contradictoire »¹, qu'au regard des constatations de la cour d'appel sur la non connaissance par la salariée de la méthode de pondération des objectifs qui lui ont été assignés par l'employeur, l'absence d'éléments produits par l'employeur sur ce point et sur l'historique des performances de l'intéressée les années précédentes, je partage l'avis de rejet de madame le conseiller rapporteur du moyen qui ne tend qu'à remettre en cause le pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond sur les éléments de fait et de preuve qui leur sont produits à partir desquels ils ont déterminé le montant de la prime due.

AVIS DE REJET

2-1 Sur le premier moyen :

Portée 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 » ?

La question qui vous est soumise par le premier moyen est de savoir si l'employeur a la possibilité de licencier un salarié pour cause réelle et sérieuse en dehors des

¹ Soc. 18 décembre 2001, n° 99643.538 ; Soc. 1er mars 2017, n° 15-28.198

cas expressément prévus par la convention collective en cause et plus particulièrement si les dispositions de l'article 17 ne se rapportent qu'au licenciement intervenu pour motif disciplinaire.

Il résulte de votre jurisprudence constante que « *les dispositions légales relatives à la résiliation par l'employeur du contrat de travail n'interdisent pas aux partenaires sociaux de limiter, à des causes qu'ils énumèrent, le pouvoir de licencier de l'employeur* »².

« *Le droit de résiliation du contrat de travail est le corollaire du principe de droit civil selon lequel on ne peut engager ses services qu'à temps. Il en résulte que seraient prohibées les clauses permettant un engagement à perpétuité. Mais n'est pas interdite une clause qui, sans créer un empêchement total au licenciement, se borne à le limiter. La loi ne définissant pas la cause réelle et sérieuse, la clause qui énonce les causes de licenciement, comme celle qui exclut certains comportements des motifs justifiant une rupture par l'employeur ou subordonne cette rupture à des conditions, constitue une disposition plus favorable au sens de l'article L 132-4 du Code du travail. Ainsi, la jurisprudence admet-elle la validité de la clause conventionnelle prévoyant que les absences répétées pour maladie ne constituent pas une cause de rupture (Cass. soc. 14 novembre 1991 ; RJS 1/92, n 15) ou bien celle qui subordonne le licenciement à la notification préalable de deux sanctions de moindre importance (Cass. soc. 21 janvier 1992, RJS 3/92, n 259) ou au respect d'une période de garantie d'emploi pendant la maladie du salarié (Cass. soc. 14 novembre 1991, RJS 1/92, n 17)* »³.

Vous avez confirmé ce principe à plusieurs reprises⁴, pourvu que le licenciement ne soit pas rendu impossible⁵, des conditions particulières entourant la rupture étant ainsi admises, telles que la saisine préalable d'un organisme pour avis, laquelle constitue pour le salarié une garantie de fond⁶. Tout licenciement prononcé pour un autre motif que les causes limitativement fixées par la convention est donc considéré comme nécessairement sans cause réelle et sérieuse⁷.

Toutefois, lorsque des clauses limitent le droit de rupture unilatérale de l'employeur, elles sont d'interprétation stricte.

En l'espèce, l'article 17 de la convention est inséré dans le chapitre I intitulé «*Embauchage*».

Les premiers alinéas de l'article précisent les conditions d'embauche, de titularisation des agents et le dernier alinéa stipule : « *Sauf les cas visés à l'article 58*

² Soc. 3 février 1993, pourvoi n° 91-42.409 ; Soc. 7 novembre 1995, pourvoi n° 92-40.157

³ Commentaire à la RJS 1993 (n° 252) sous l'arrêt du 3 février 1993, n° 91-42.409

⁴ Soc.25 octobre 2005, n° 02-45.158 ; Soc.18 décembre 2019, n°18-18.864

⁵ Soc. 3 décembre 2002, BullB n° 362

⁶ Soc. 28 mars 2000, n° 97-43.411, Bull. V n136, Soc.31 janvier 2006, n°03-43.300, Bull. V n45, Soc. 16 septembre 2008, n07-41.532, Bull. V n159, Soc. 8 septembre 2021, n19-15.039 cités dans le rapport

⁷ Soc. 25 mars 2009, n° 07-44.748 ; Soc. 25 octobre 2005, n°02-45.158

ci-après, les agents titulaires ne peuvent être licenciés que pour faute grave et sur avis motivé du conseil de discipline. ».

Au titre des sanctions prévues par la convention, l'article 49.2 intitulé « *Sanctions du deuxième degré* » prévoit notamment le licenciement avec indemnité et la révocation (ou licenciement sans indemnité) et précise que : « *Entraînent la révocation de plein droit, le flagrant délit de vol qualifié, les délits de droit commun et crimes ayant entraîné une condamnation sans sursis. Sauf révocation de plein droit, les sanctions du deuxième degré doivent être prises après avis motivé du conseil de discipline.* »

Le chapitre VII énumère les «*Conditions de rupture* » et vise les modifications des conditions d'exploitation entraînant une réduction de personnel (art.56), la démission (article 5), le licenciement collectif (art.58) et le départ de l'entreprise par suite d'une procédure de réforme (régime CAMR), d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou d'inaptitude à la conduite reconnue (art.62).

Les indemnités de licenciement en cas de licenciement collectif sont précisément fixées à l'article 60, alors que l'article 61 fixe les indemnités de licenciement en cas de « *licenciement autre que collectif* » et l'article 62 fixe les indemnités de départ à la retraite ou de l'entreprise par suite d'une procédure de réforme.

Le pourvoi veut vous faire juger que les dispositions de l'article 17 doivent être lues comme ne concernant que les licenciements prononcés pour motifs disciplinaires.

Cette interprétation ne correspond ni à la lettre précise de la convention qui est claire et non équivoque, ni n'est conforme à son ordonnancement et à la combinaison des textes entre eux.

En effet, l'article 17 visant les « *Titulaires* » a une portée générale, comme inscrit dans le chapitre I dédié à l' « *Embauchage* ».

Et le dernier alinéa de l'article 17 doit être lu à la lumière de l'article 49, inscrit dans le chapitre VI sur la « *Discipline générale* » dans lequel figure le licenciement sans indemnité, après avis du conseil de discipline.

Le chapitre VII qui énumère les conditions de rupture, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou encore due à une procédure de réforme ne vise que les autres formes de rupture non disciplinaires donnant lieu à indemnisation, à l'exception de la démission.

Ainsi, à la lecture des articles combinés entre eux, la convention collective admet limitativement plusieurs formes de rupture, chacune disposant d'un régime autonome et de conditions d'indemnisation propres, le licenciement autre que pour motif collectif n'étant envisagé que par voie disciplinaire. Les autres formes de rupture unilatérale à l'initiative de l'employeur, indépendamment du licenciement économique, sont la modification des conditions d'exploitation donnant lieu d'abord à une procédure de reclassement ou la procédure de mise à la réforme liée à une inaptitude ou invalidité de l'agent.

Tels que libellés, les articles articulés entre eux, ne laissent donc pas de place à une autre modalité de rupture.

La cour d'appel qui après avoir rappelé les textes de la convention a retenu « *qu'aucun élément, tiré de la convention en son ensemble et de l'article 17 en particulier, disposition rédigée en des termes clairs et précis, ne permet d'interpréter cette disposition en ce qu'elle s'appliquerait uniquement aux licenciements fondés sur un motif disciplinaire ; qu'il résulte de la convention collective, qui constitue en faveur des agents titulaires une limitation du droit de licencier, qu'il n'est pas envisagé de rupture du contrat de travail pour un autre motif que disciplinaire, économique (licenciement collectif) ou pour inaptitude, cette situation étant la contrepartie d'une longue période de stage, ou période d'essai, de douze mois avant toute titularisation* », a sans encourir les griefs du moyen, légalement justifié sa décision.

AVIS DE REJET