

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 30 septembre 2020

Rejet

Mme LEPRIEUR, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 770 F-D

Pourvoi n° P 18-24.073

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 30 SEPTEMBRE 2020

Mme O... A..., domiciliée [...], a formé le pourvoi n° P 18-24.073 contre l'arrêt rendu le 6 septembre 2018 par la cour d'appel d'Angers (chambre sociale), dans le litige l'opposant à l'association Centre de l'étoile, dont le siège est [...], défenderesse à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Le Lay, conseiller, les observations de la SCP Bernard Hémerly, Carole Thomas-Raquin, Martin Le Guerer, avocat de Mme A..., après débats en l'audience publique du 30 juin 2020 où étaient présents Mme Leprieur, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Le Lay, conseiller rapporteur, M. Pietton, conseiller, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée 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 (Angers, 6 septembre 2018), Mme A... a été engagée le 15 avril 2003 par l'association Centre de l'étoile en qualité d'aide-comptable puis employée comme comptable.
2. Elle a été licenciée par lettre du 12 février 2014 pour motif économique.
3. Contestant son licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale.

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

« 1°/ que les juges sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; que la salariée faisait valoir que son licenciement fondé sur un motif économique était dépourvu de cause réelle et sérieuse dès lors que le diocèse du Mans, dont relève l'association Centre de l'étoile qui l'emploie, a réalisé à la même période une opération immobilière touchant à la structure du Centre de l'étoile pour un investissement de 9 millions d'euros ; qu'en se dispensant de répondre à ce moyen péremptoire des conclusions de la salariée, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de réponse à conclusions en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que la salariée faisait valoir que postérieurement à son licenciement, la nouvelle structure ainsi créée suite à la réalisation du projet immobilier avait recruté un comptable ; que faute de répondre à ce moyen péremptoire des conclusions de la salariée, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de réponse à conclusions en violation de l'article 455 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

5. La cour d'appel n'était pas tenue de répondre à une argumentation tirée de la situation d'une personne morale autre que l'employeur, dès lors qu'il n'était pas allégué que l'association Centre de l'étoile faisait partie d'un groupe.
6. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

7. La salariée fait grief à l'arrêt de juger que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement, alors :

« 1°/ que le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que si l'employeur a recherché au préalable toutes les possibilités de reclassement existantes et que ce dernier est impossible ; qu'en jugeant que l'association le centre de l'Etoile avait satisfait à son obligation de reclassement après avoir pourtant constaté que la suppression du poste de la salariée avait été décidée par le conseil d'administration le 15 janvier 2014 suite à la réception du courrier du 13 janvier 2014 du diocèse alertant sur la nécessité de procéder à une réorganisation de l'association en raison de la subvention

exceptionnelle versée en 2013 et que le licenciement était intervenu le 12 février 2014 ce dont il s'évinçait que les recherches de reclassement de la salariée n'avaient pu être loyalement effectuées, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations en violation de l'article L. 1233-4 du code du travail ;

2°/ que le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que si, au préalable, l'employeur a fait une recherche sérieuse et loyale de reclassement et que ce dernier est impossible ; qu'en jugeant que l'association le centre de l'Etoile avait satisfait à son obligation de reclassement au regard des propositions faites à la salariée postérieurement à son licenciement, la cour d'appel a violé L. 1233-4 du code du travail. »

Réponse de la Cour

8. La cour d'appel a constaté l'absence de poste disponible dans l'association à l'époque du licenciement. Le moyen, qui critique des motifs surabondants en sa seconde branche, est dès lors inopérant en sa première branche.

9. Le moyen ne peut donc être accueilli.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme A... aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par Mme A... ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente septembre deux mille vingt.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Bernard Hémerly, Carole Thomas-Raquin, Martin Le Guerier, avocat aux Conseils, pour Mme A...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme A... de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QU' « aux termes des dispositions de l'article L. 1233 - 3 du code du travail dans sa rédaction applicable au présent litige, "constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques" ; il appartient au juge du fond de vérifier le caractère sérieux du motif économique du licenciement invoqué ; une réorganisation de l'entreprise ne peut constituer une cause économique de licenciement, si elle n'est pas justifiée par des difficultés économiques ou une mutation technologique, qu'à la condition d'être nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité dont elle relève ; en l'espèce, la lettre de licenciement du 12 février 2014 est notamment ainsi rédigée : " À titre de préalable, nous rappelons que vous comptabilisez, au sein de notre association, une ancienneté remontant à la date du 15 avril 2003 et qu'à la date des présentes, vous occupez un poste de comptable classé employé, en référence au statut du personnel du Centre de l'Étoile. Le Centre de l'Étoile, constitué en association loi 1901, clôture son exercice social au 31 décembre de chaque année.

Au titre de l'exercice social 2012, notre association relevait :

- un chiffre d'affaires de : 657'154 €

- un résultat d'exploitation négatif de : 99'273 €

- un résultat net comptable négatif de : 95'820 € (pertes financières)

Au titre de l'exercice social 2013, notre association devrait relever (chiffre provisoire) : - un produit d'exploitation de : 668'000 €

- une charge d'exploitation de : 725'000 €

- un résultat d'exploitation négatif de : 57'000 €

- un produit exceptionnel de : 140'000 €

- un résultat net comptable positif de : 83'000 €

Si au titre de l'exercice social 2013 notre association devrait ainsi constater un déficit de moindre importance (de l'ordre de 57'000 €) par rapport à celui relevé à la clôture de l'exercice social 2012 (99'273 €) c'est du fait d'une subvention exceptionnelle laquelle a été octroyée à notre association, pour un montant de 140 000 € par l'association diocésaine du Mans courant 2013.

Pour autant, une telle mise « sous perfusion » n'a pas vocation à perdurer.

Ainsi, l'association du Centre de l'Étoile est en situation de difficultés économiques. Elle se voit contrainte de procéder à une restructuration aux fins d'enrayer la dégradation de ses indicateurs économiques notamment en terme de résultat d'exploitation, laquelle restructuration a été décidée à l'occasion du conseil d'administration s'étant tenue le 15 janvier 2014.

À ce titre, elle prend décision de confier à un cabinet comptable tout à la fois la tenue de sa comptabilité ainsi que l'établissement des bulletins de salaire des salariés inscrits à son effectif.

À cet égard, outre les honoraires d'un cabinet comptable, honoraires de l'ordre de 3940€ par période annuelle ayant trait à l'établissement du bilan, la tenue de la comptabilité en interne et l'établissement des bulletins de salaires du personnel inscrit à l'effectif de notre association, représente un coût pour cette dernière de l'ordre de 36'000 €. Parallèlement, la tenue de la comptabilité et l'établissement des bulletins de salaire, par un cabinet comptable extérieur, bilan annuel inclus, représente une charge d'exploitation de l'ordre de 8 à 9 000 €.

Ainsi, cette mesure permet à notre association une économie de charges d'exploitation de plus de 30'000 € par période annuelle.

Cette restructuration consistant à confier à un cabinet comptable la tenue de la comptabilité et l'élaboration des bulletins de salaire des salariés inscrits à l'effectif de notre association entraîne la suppression du poste de comptable auquel vous êtes affectée étant considéré que vous constituez à vous seule une catégorie professionnelle et qu'ainsi la règle des critères permettant de fixer l'ordre des licenciements n'a pas vocation à s'appliquer.

Compte tenu de la structure de l'effectif de notre association et de ses difficultés économiques, aucune solution de reclassement interne à votre profit ne peut être envisagée.

Comme vous ayant été indiqué à l'occasion de notre entretien préalable, nous avons multiplié les prises de contact à titre de recherche reclassement externe.

À la date des présentes, nous ont répondu l'association diocésaine du Mans, pour son compte ainsi que pour le compte de toute autre structure qui en relève, ainsi que les sociétés JDC (la Ferté-Bernard) et B. Fleurs (Alonnes), ou encore l'association d'Hygiène Sociale de la Sarthe (Le Mans).

L'association diocésaine du Mans ainsi que lesdites sociétés nous ont indiqué ne pas disposer actuellement de poste de travail correspondant à votre profil.

À noter parallèlement qu'il vous était remis, lors de notre entretien, un courriel du cabinet STREGO faisant état que vous pouviez prendre contact directement avec la société SNEG laquelle recherche actuellement un (e) comptable.

Pour autant, et considérant la suppression de votre poste de travail, nous vous notifions, par la présente, votre licenciement pour motif d'ordre économique" ;

le Centre de l'Étoile verse au débat les documents comptables qui attestent de ses difficultés économiques en 2012 et 2013. Le compte de résultat de l'exercice 2012 fait effectivement apparaître un résultat négatif de 99'273 euros et celui de 2013 un résultat négatif définitif de 46'183 euros, un peu meilleur que celui provisoire indiqué dans la lettre de licenciement. À la lecture des comptes de résultats des années précédentes (2010 et 2011), il apparaît que la situation financière de l'association s'est nettement dégradée en 2012 et 2013. Si l'association a toujours bénéficié du soutien financier du diocèse par le biais d'une subvention d'exploitation entre 130 000 et 150 000 euros, il convient de souligner qu'en 2012 et 2013 le diocèse a été obligé d'augmenter cette subvention, la portant à plus de 159 000 euros et d'augmenter dans des proportions très importantes, en 2013, la subvention exceptionnelle (de 4000 à 6000 euros, elle est passée à 135'906 euros). Cette subvention exceptionnelle a permis de limiter les pertes financières de l'association

Centre de l'Étoile ;

compte tenu de cette situation, l'association diocésaine du Mans a adressé le 13 janvier 2014 un courrier à l'association Centre de l'Étoile indiquant que cette situation ne pouvait perdurer et l'invitant à se restructurer ;
la décision de suppression du poste de Mme A... a été prise par le conseil d'administration du 15 janvier 2014 dans le contexte nécessaire de restructuration et de diminution de la masse salariale. La suppression du poste de comptable s'explique par le choix du recours à un cabinet comptable externe qui se révèle effectivement bien moins coûteux que le salaire de Mme A... ;
compte tenu de l'ensemble de ces éléments, il convient de considérer que les difficultés économiques de l'association Centre de l'Étoile sont parfaitement avérées et que le licenciement pour motif économique est justifié » (cf. arrêt p. 3, antépénultième § – p.5, § 5) ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE « en droit, l'article L 1233-3 du code du travail énonce : "Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression soit transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa."

en l'espèce, Madame A... O... a été licenciée au motif pris par l'association Centre De L'étoile de remplacer le poste de Madame A... O... en l'externalisant auprès du cabinet comptable "STREGO", lequel assurait déjà la clôture des comptes de l'association depuis 2003 ;

cette décision faisait suite aux différents déficit comptable de l'association, en 2011, moins 99 273 €, en 2012, moins 95 820 €, en 2013, moins 57 000 €, cette situation de déficit répété a obligé l'association diocésaine du Mans à subventionner l'association CENTRE DE L'ETOILE, dont elle était le garant, en recapitalisant son capital régulièrement, en 2011, une subvention exceptionnelle de 6 948€, en 2012, une subvention de 3 702 €, et en 2013, une subvention de 135 906 € ;

en l'espèce, il est clairement établi que la situation comptable de l'association CENTRE DE L'ETOILE ne pouvait perdurer ;
en droit, le licenciement pour motif économique doit avoir une cause réelle et sérieuse, en l'occurrence cette cause s'avère réelle et sérieuse ;

le licenciement est justifié par un motif économique, la réorganisation opérée dans l'intérêt de l'entreprises apparaît justifié ;

cette décision a été prise par le conseil d'administration de l'association CENTRE DE L'ETOTLE du 15 janvier 2014, dont l'ordre du jour était, entre autre, de "... prendre les mesures nécessaires à l'amélioration du résultat dans tes meilleurs délai... " ;

l'association DIOCESAINE ayant fait savoir qu'elle ne pourrait plus recapitaliser l'Association CENTRE DE L'ETOILE comme elle l'a fait en 2013 pour un montant total de 140000€ ;

celle-ci indiquait ainsi par courrier le 13 janvier 2014 que ".. le niveau de chiffre d'affaires des activités de location de salles et d'hébergement se situe à des niveaux très faibles. Ce constat pour 2013 intervient après une année 2012 elle aussi très difficile. Ceci a contraint l'Association DIOCESAINE du Mans à soutenir financièrement le CENTRE DE L'ETOILE bien au-delà de ce qui est légalement possible. Je me dois de vous mettre en garde par rapport à cette situation qui ne peut perdurer. Des mesures urgentes doivent être prises afin que les activités économique du CENTRE DE L'ETOILE retrouve un strict équilibre" ;

en conséquence, le licenciement pour motif économique de Madame A... O... apparaît réel et sérieux » (cf. jugement p. 4) ;

ALORS QUE, d'une part, les juges sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; que Mme A... faisait valoir que son licenciement fondé sur un motif économique était dépourvu de cause réelle et sérieuse dès lors que le diocèse du Mans, dont relève l'Association le Centre de l'Etoile qui l'emploie, a réalisé à la même période une opération immobilière touchant à la structure du Centre de l'Etoile pour un investissement de 9 millions d'euros (cf. ses conclusions p. 6, § 1 à 3) ; qu'en se dispensant de répondre à ce moyen péremptoire des conclusions de l'exposante, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de réponse à conclusions en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS QUE, d'autre part, Mme A... faisait valoir que postérieurement à son licenciement, la nouvelle structure ainsi créée suite à la réalisation du projet immobilier avait recruté un comptable (cf. ses conclusions p. 6, § 4) ; que faute de répondre à ce moyen péremptoire des conclusions de l'exposante, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de réponse à conclusions en violation de l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt d'AVOIR dit que l'association Centre de l'Etoile a respecté son obligation de reclassement ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « par application de l'article L. 1233-4 du code du travail dans sa version applicable au présent litige, la recherche d'un reclassement, avant tout interne, est un préalable à tout licenciement pour motif économique. La recherche en vue du reclassement du salarié concerné doit être effective. Les offres de reclassement proposées doivent être écrites et précises. Les possibilités de reclassement doivent être recherchées à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent la permutation de tout ou partie du personnel. Enfin l'employeur doit proposer ensuite aux salariés dont le licenciement est envisagé tous les emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, d'une catégorie inférieure ;

compte tenu de la taille de l'association et de l'absence de poste disponible, le reclassement interne de Mme A... n'était pas possible ; un poste de secrétaire assistante en CDD a été transformé en CDI à la fin de l'année 2013, mais avant la décision de suppression du poste de comptable ; dès lors, il ne pouvait être proposé à Mme A... au titre du reclassement interne ;

par ailleurs, l'association justifie des démarches qu'elle a effectuées dans le cadre d'une recherche de reclassement externe et des 8 courriers qu'elle a adressés les 24 et 27 janvier 2014 à d'autres associations et des sociétés attirant leur attention sur la situation particulière de Mme A... et faisant état de ses compétences, notamment en matière de contrôle de gestion ; elle justifie également du message électronique adressé le 28 janvier 2014 par le cabinet STREGO concernant un de leur client, la société SNEG, recherchant alors un comptable. Mme A... n'a répondu à cette sollicitation que le 12 mai 2014 alors que le poste avait été pourvu le 5 mai 2014 ; le 4 juillet 2014, l'association Centre de l'Etoile a proposé à Mme A... un poste de maîtresse de maison en contrat à durée déterminée pour 9 mois ; Mme A... a refusé ce poste compte tenu des conditions proposées ; le 10 octobre 2014, l'association Centre de l'Etoile a également proposé à Mme A... de postuler sur le poste de chef comptable de l'association diocésaine ; ce poste n'était pas disponible au moment du licenciement économique de Mme A..., s'agissant d'un départ à la retraite ; Mme A... indique son intention, dans un courrier en date du 20 octobre 2014, de décliner cette proposition au motif qu'il avait été évoqué qu'elle prenne un jour ce poste à la retraite du titulaire et qu'elle n'acceptait pas aujourd'hui de devoir postuler via un cabinet de recrutement extérieur ;

il résulte de l'ensemble de ces éléments que l'association Centre de l'Etoile a procédé de manière loyale et attentive à la recherche d'un reclassement pour Mme A..., recherche qui s'est poursuivie bien au delà de la procédure de licenciement ; il apparaît que Mme A... n'a pas donné suite à deux postes proposés correspondant pourtant parfaitement à ses qualifications » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QU' « en l'espèce, Madame A... O... a été licenciée le 12 février 2014 ; n'ayant pas opté pour le Contrat de Sécurisation Professionnel (CSP), elle a dû effectuer les deux mois de préavis inclus dans son contrat de travail, ce qui l'a fait partir de l'association CENTRE DE L'ETOILE le 14 avril 2014 ;

lors de l'entretien de licenciement, l'association avait déjà fait état d'une proposition de poste de comptable par le cabinet STREGO, courrier envoyé le 24 janvier 2014 ;

l'association a par ailleurs envoyé plusieurs courriers de reclassement pour proposer Madame A... O... à différentes structures, le 24 janvier 2014, à la DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE, à l'Association d'HYGIENNE SOCIALE DE LA SARTRE, au cabinet comptable FITEGO, à l'association RCF, ou le 27 janvier 2014, auprès des Sociétés JDC et BIGOT FLEURS (voir les pièces 24 à 31 du défendeur) ;

l'ensemble de ses propositions n'ont pas donné de suite favorable, faute de poste à pourvoir correspondant à la qualification de Madame A... O... ;

en l'espèce, Madame A... O... n'enverra son Curriculum Vitae à la société SNEG (le cabinet STREGO) que le 12 mai 2014, alors que le poste qui correspondait pourtant à sa qualification sera pris à cette date ;

l'association CENTRE DE L'ETOILE va proposer le 4 juillet 2014, à Madame A... O... un poste de maîtresse de maison, qui

certaines ne correspondait pas à ses qualifications, sur un CDD de 6 mois, ce qu'elle refusera ; elle lui proposera également de postuler à un poste de chef comptable, le 10 octobre 2014, auprès de l'Association DIOCESAINE, qui correspond parfaitement aux qualifications de Madame A... O..., poste qu'elle a également refusé ; en l'espèce, sept propositions de reclassement ont été antérieures au départ de Madame A... O..., et par ailleurs, plusieurs propositions lui ont été faites postérieurement à son départ et qu'elle a refusées ; en droit, le licenciement pour motif économique ne peut intervenir que lorsque les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise, ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient, n'est pas possible ; ce texte consacre la jurisprudence qui avait fait du reclassement un préalable à tout licenciement pour motif économique et l'article L1233-4 du code du travail édicte : " Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie. Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure. Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises" ; en l'espèce, le Conseil de céans considère que l'association CENTRE DE L'ETOILE a respecté cette procédure » (cf. jugement p. 5) ;

1/ALORS QUE, d'une part, le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que si l'employeur a recherché au préalable toutes les possibilités de reclassement existantes et que ce dernier est impossible ; qu'en jugeant que l'Association le centre de l'Etoile avait satisfait à son obligation de reclassement après avoir pourtant constaté que la suppression du poste de Mme A... avait été décidée par le conseil d'administration le 15 janvier 2014 suite à la réception du courrier du 13 janvier 2014 du diocèse alertant sur la nécessité de procéder à une réorganisation de l'association en raison de la subvention exceptionnelle versée en 2013 et que le licenciement de Mme A... était intervenu le 12 février 2014 ce dont il s'évinçait que les recherches de reclassement de Mme A... n'avaient pu être loyalement effectuées, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations en violation de l'article L. 1233-4 du code du travail ;

2/ALORS QUE, d'autre part, le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que si, au préalable, l'employeur a fait une recherche sérieuse et loyale de reclassement et que ce dernier est impossible ; qu'en jugeant que l'Association le centre de l'Etoile avait satisfait à son obligation de reclassement au regard des propositions faites à Mme A... postérieurement à son licenciement, la cour d'appel a violé L. 1233-4 du code du travail.