

SOC.

CF

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 23 octobre 2019

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1456 F-P+B

Pourvois n° T 18-15.498  
à Y 18-15.503 JONCTION

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 les pourvois n° T 18-15.498 à Y 18-15.503 formés respectivement par :

1°/ Mme S... E..., domiciliée [...],

2°/ Mme A... P..., domiciliée [...],

3°/ Mme R... I..., domiciliée [...],

4°/ Mme Q... F..., domiciliée [...],

5°/ Mme W... X..., domiciliée [...],

6°/ Mme Y... L..., domiciliée [...],

contre six arrêts rendus le 21 février 2018 par la cour d'appel de Versailles (17e chambre), dans les litiges les opposant à la société Staples France JPG, société par actions simplifiée, anciennement dénommée société N... Z... - JPG, dont le siège est [...],

défenderesse à la cassation ;

Les demanderesses invoquent, à l'appui de leurs recours, les trois moyens de cassation communs annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 24 septembre 2019, où étaient présents : M. Cathala, président, Mme Leprieur, conseiller doyen rapporteur, M. Maron, conseiller, Mme Jouanneau, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Leprieur, conseiller doyen, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mmes E..., P..., I..., F..., X... et L... , de la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat de la société Staples France JPG, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la connexité, joint les pourvois n° 18-15.498 à 18-15.503 ;

Attendu que Mme E... et cinq autres salariées de la société Staples France-JPG s'étant portées volontaires pour un départ de l'entreprise en juin 2013 dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et ayant signé une convention de rupture amiable de leur contrat de travail, ont saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur les premier et troisième moyens ainsi que les première et deuxième branches du deuxième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur la troisième branche du deuxième moyen :

Attendu que les salariées font grief aux arrêts de les débouter de leurs demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que la méconnaissance par l'employeur de dispositions conventionnelles qui étendent le périmètre de reclassement et le contraignent à respecter, avant tout licenciement, une procédure destinée à favoriser ce reclassement à l'extérieur de l'entreprise, constitue un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement et prive celui-ci de cause réelle et sérieuse ; que selon l'article 7 de l'accord n° 9 du 3 décembre 1997 relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, « la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle doit être informée des licenciements économiques touchant plus de dix salariés et peut participer à l'établissement du plan social » ; qu'en estimant qu'il n'existe pas d'obligation de saisine préalable de la commission paritaire de l'emploi destinée à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise, avant tout licenciement pour motif économique de plus de dix salariés, que l'accord n'attribue pas de missions à cette commission en matière de reclassement externe et qu'aucune sanction n'est prévue en cas de défaut de consultation de ladite commission, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail, ensemble l'article 7 de l'accord n° 9 du 3 décembre 1997 relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988 ;

Mais attendu qu'après avoir relevé que l'article 7 de l'accord n° 9 du 3 décembre 1997 relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, annexé à la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15

décembre 1988, bien que se référant à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, n'attribuait pas de missions à cette commission en matière de reclassement externe, la cour d'appel en a exactement déduit qu'aucune obligation de saisine préalable de la commission paritaire de l'emploi destinée à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise, avant tout licenciement pour motif économique de plus de dix salariés, n'était applicable ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne Mmes E..., P..., I..., F..., X..., L... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois octobre deux mille dix-neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits aux pourvois n° T 18-15.498 à Y 18-15.503 par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mmes E..., P..., I..., F..., X... et L...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté les salariées de leur demande tendant à faire constater que la convention de rupture amiable était nulle et qu'en conséquence la rupture s'analyse en licenciement sans cause réelle et sérieuse et de les AVOIR déboutées de leurs demandes indemnitaires subséquentes.

AUX MOTIFS propres QUE la résiliation du contrat de travail de la salariée résultant de la conclusion d'un accord de rupture amiable conforme aux prévisions d'un accord collectif soumis aux représentants du personnel, sauf fraude ou vice du consentement, la cause de la rupture ne peut être contestée. En l'absence de tout élément établissant d'existence d'une fraude ou d'un vice du consentement, le jugement sera confirmé en ce qu'il a dit que la salariée n'est pas recevable à discuter la cause économique du licenciement.

AUX MOTIFS adoptés QUE La rupture du contrat de travail de [la salariée] résulte de la convention de rupture amiable conclue par les parties dans le cadre du plan de départs volontaires auquel la salariée a expressément exprimé sa volonté d'adhérer. Ce plan de départs volontaires est inscrit dans le plan de sauvegarde de l'emploi, sur lequel le comité d'entreprise a été consulté. Aucun élément du débat ne prouve un quelconque dol ou vice du consentement de [la salariée] lors de la conclusion de la convention de rupture amiable ; la salariée demanderesse n'allègue d'ailleurs pas ces éléments. [La salariée] n'est donc pas fondée à contester la cause économique de la rupture de son contrat de travail.

1° ALORS QUE l'erreur sur un simple motif, étranger aux qualités essentielles de la prestation due ou du cocontractant, n'est pas une cause de nullité, à moins que les parties n'en aient fait expressément un élément déterminant de leur consentement ; que, dans ses écritures, la salariée faisait valoir que la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise – motif expressément mis en avant par l'employeur pour justifier de la conclusion de la rupture amiable du contrat de travail – n'était pas avérée et qu'en conséquence le consentement de la salariée était vicié par une erreur ; qu'en affirmant que la salariée n'est pas recevable à contester la cause économique de la rupture de son contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles 1110 et 1134 anciens, devenus 1104 et 1135 du code civil.

2° ALORS QUE l'obligation sans cause, ou sur une fausse cause, ne peut avoir aucun effet ; que, dans ses écritures, la salariée faisait valoir que, de stipulation expresse, la rupture amiable repose sur la nécessité de la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise et que « dès lors, la cause de de la convention réside dans l'existence des difficultés

économiques - sans difficulté économiques, pas de rupture amiable » (conclusions pp.6-7) ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si l'engagement de la salariée était causé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1131 du code civil dans sa version applicable.

## DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté les salariées de leur demande tendant à faire constater le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement et de les AVOIR en conséquence déboutées de leurs demandes au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

AUX MOTIFS propres QUE sur l'obligation de reclassement ; que l'employeur est tenu avant la signature de la convention de rupture amiable d'exécuter son obligation de reclassement interne en proposant aux salariés concernés, de manière écrite et individualisée, des emplois disponibles et adaptés à leur situation personnelle. Aux termes de l'article L. 1233-4 du code du travail dans sa version applicable à l'espèce, 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 sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure, ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. [

]. La circonstance que ces deux propositions prévoyaient une période d'adaptation qui si elle n'était pas concluante se solderait par une autre recherche de reclassement ne leur enlève pas leur caractère ferme et sérieux. En outre, la salariée avait accès à la liste de poste proposé au reclassement dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi et le fait que cette liste ait évolué entre les consultations, puisque certains postes ont été pourvus dans le cadre de reclassement, n'affecte pas le processus de reclassement. Enfin, la salariée est mal fondée à s'émouvoir de l'absence de poste de reclassement proposé en Roumanie alors que dans son questionnaire de mobilité elle a indiqué refuser toute mobilité à l'étranger. De ces éléments, il résulte que la SASU JPG a respecté son obligation de recherche de reclassement ; sur l'obligation conventionnelle de reclassement ; que la salariée reproche à la SASU JPG de ne pas avoir saisi la commission paritaire de l'emploi créée par l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 relatif à la sécurité de l'emploi. L'article 7 de la convention collective prévoit que la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle doit être informée des licenciements économiques touchant plus de dix salariés et peut participer à l'établissement du plan social. Cependant, dès lors que cet article 7 de l'accord du 3 décembre 1997 relatif à la mise en place d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle applicable à l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des du commerce de détail de la papeterie et fourniture de bureau, bien que se référant à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, n'attribue pas de missions à cette commission en matière de reclassement externe, il n'existe pas d'obligation de saisine préalable de la commission paritaire de l'emploi destinée à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise, avant tout licenciement pour motif économique de plus de dix salariés. Le jugement sera donc également confirmé en ce qu'il a dit que le défaut d'information de la commission paritaire de l'emploi était dépourvu de sanction. Dès lors que la SASU JPG a respecté son obligation de recherche de reclassement, le jugement sera confirmé en ce qu'il a rejeté la demande tendant à qualifier la rupture amiable de licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

AUX MOTIFS adoptés QUE sur l'obligation de reclassement ; qu'il résulte des éléments versés aux débats que [la salariée] s'est vu proposer un poste d'assistante commerciale grands comptes et un poste d'assistante base de données au sein de la société JPG, nonobstant le fait qu'elle avait exprimé sa volonté de quitter la société dans le cadre du plan départs volontaires. [la salariée] n'apporte pas la preuve que d'autres postes étaient disponibles au sein de la société JPG ou du groupe. Elle considère que les offres de reclassement qui lui ont été faites n'étaient pas fermes mais soumises à une période d'adaptation. Cet argument est toutefois inopérant dès lors que le dispositif mis en place par la société JPG prévoit qu'en cas de rupture de la période d'adaptation, le salarié concerné retrouverait le bénéfice du plan de sauvegarde de l'emploi et dès lors au surplus que la société JPG n'apporte pas la preuve qu'une quelconque période d'adaptation lui a été imposée. [la salariée] allègue qu'elle ne pouvait pas se positionner sur des postes à l'étranger mais elle n'apporte pas la preuve qu'elle a manifesté son accord pour recevoir des offres de reclassement hors du territoire national, comme le prévoit l'article L1233-4-I du code du travail ; que s'agissant du défaut de saisine de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, ce manquement, qui n'est pas contesté, est sans effet sur l'obligation de reclassement puisqu'il résulte de l'article 7 de l'accord n°9 du 3 décembre 1997 relatif à la constitution

de ladite commission que celle-ci n'a qu'un rôle informatif et qu'aucune sanction n'est prévue en cas de défaut de consultation de ladite commission. Le conseil relève enfin que dans le cadre de son congé de reclassement, [la salariée] a bénéficié d'une formation correspondant à son choix, payée par la société JPG, portant sur le "Web marketing". La preuve que la société JPG n'a pas respecté l'obligation de reclassement instituée par l'article L1233-4 susmentionné, n'est donc pas établie.

1° ALORS QUE l'offre de reclassement doit être ferme et garantir le reclassement effectif du salarié en cas d'emploi disponible ; qu'en affirmant que « la circonstance que les propositions de reclassement proposées prévoyaient une période d'adaptation qui si elle n'était pas concluante se solderait par une autre recherche de reclassement, ce qui ne leur enlève pas leur caractère ferme et sérieux », la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail.

2° ALORS QUE il appartient à l'employeur, même quand un plan de sauvegarde de l'emploi a été établi, de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement, prévues ou non dans le plan, et de faire des offres précises, concrètes et personnalisées à chacun des salariés dont le licenciement est envisagé, pour chacun des emplois disponibles correspondant à sa qualification ; que pour retenir que l'employeur avait satisfait à son obligation, la cour d'appel retient que les salariées avaient eu accès à la liste de postes proposés au reclassement dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi et le fait que cette liste ait évolué entre les consultations, puisque certains postes ont été pourvus dans le cadre de reclassement, n'affecte pas le processus de reclassement ; qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, la cour d'appel a violé l'article L 1233-4 du code du travail.

3° ALORS QUE la méconnaissance par l'employeur de dispositions conventionnelles qui étendent le périmètre de reclassement et le contraignent à respecter, avant tout licenciement, une procédure destinée à favoriser ce reclassement à l'extérieur de l'entreprise, constitue un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement et prive celui-ci de cause réelle et sérieuse ; que selon l'article 7 de l'accord n° 9 du 3 décembre 1997 relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, « la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle doit être informée des licenciements économiques touchant plus de dix salariés et peut participer à l'établissement du plan social » ; qu'en estimant qu'il n'existe pas d'obligation de saisine préalable de la commission paritaire de l'emploi destinée à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise, avant tout licenciement pour motif économique de plus de dix salariés, que l'accord n'attribue pas de missions à cette commission en matière de reclassement externe et qu'aucune sanction n'est prévue en cas de défaut de consultation de ladite commission, la cour d'appel a violé l'article L1233-4 du code du travail, ensemble l'article 7 de l'accord n° 9 du 3 décembre 1997 relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988.

### TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté les salariées de leur demande tendant à faire constater l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi et de les AVOIR déboutées de leur demande indemnitaire pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour violation des dispositions de l'article L1233-61 et suivants du code du travail,

AUX MOTIFS propres QUE la salariée soutient que le plan de sauvegarde de l'emploi est insuffisant au regard des dispositions de l'article L. 1233-61 du code du travail dans sa version applicable à l'espèce mais, ne demandant pas que soit prononcée sa nullité et subséquemment la nullité de la procédure de licenciement collectif, elle n'en tire aucune conséquence. Il n'y a donc pas lieu d'examiner l'argumentation des parties sur ce point.

AUX MOTIFS adoptés QUE [la salariée] allègue que l'employeur aurait violé les dispositions des articles L1233-61 à L1233-64 du code du travail relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi, et que le plan mis en oeuvre par la société JPG ne serait pas valide au regard de l'article L1235-10 alinéa 2 du même code. [La salariée] ne précise toutefois, ni dans ses écrits ni à la barre, quelles conséquences juridiques découleraient de cette prétendue violation et n'exprime aucune demande à cet égard. Le conseil examinera néanmoins les critiques formulées par la salariée demanderesse à l'encontre du plan de sauvegarde de l'emploi mis en oeuvre par la société JPG, puisque ces critiques si elles s'avéraient fondées pourraient

entraîner la nullité de la procédure et celle du licenciement, conformément aux articles L1235-10 et L1235-11 du code du travail. L'article L1233-61 du code du travail oblige l'employeur à établir et mettre en oeuvre un plan permettant d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre, intégrant un plan de reclassement pour les salariés dont le licenciement ne pourrait être évité. L'article L1233-62 énonce les mesures qui doivent être contenues dans le plan. L'article L1235-10 dispose quant à lui, dans sa version en vigueur à l'époque de la consultation du comité d'entreprise, que "la validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe". En l'espèce, il résulte des éléments versés aux débats que : - si le plan prévoit la possibilité pour les salariés de postuler spontanément sur les postes disponibles, cette disposition, loin d'être contraire à l'obligation légale de reclassement permet d'en accroître les chances de succès, et n'a pas empêché la société JPG de faire des offres de reclassement aux salariés dont l'emploi était supprimé, y compris à [la salariée] ; - la présence dans le plan (livre 1, page 17) d'une période d'adaptation pour certains reclassements, ne permet pas de remettre en cause la validité des offres concernées, dès lors que cette possibilité de renonciation bénéficie au salarié aussi bien qu'à l'employeur et dès lors que le salarié dont la période d'adaptation à un poste de reclassement serait rompu réintégrerait le plan et bénéficierait à nouveau des mesures qu'il contient ; - le fait d'interroger les salariés sur leur mobilité en France, ce qu'aucun texte n'interdit, ne constitue en aucune façon une irrégularité, mais au contraire une précaution ayant permis à la société JPG de faire des offres correspondant davantage aux possibilités des salariés concernés ; - il n'est pas démontré que le délai de réflexion donné au salarié pour se prononcer sur une offre de reclassement, initialement fixé à quinze jours et prolongé à vingt jours, soit trop court alors qu'aucun texte ne fixe de norme à cet égard et qu'au regard des circonstances de l'espèce ce délai paraît au contraire raisonnable. L'illégalité du plan n'est ainsi pas établie. S'agissant de l'appréciation du contenu des mesures d'accompagnement prévues par le plan, aucun élément versé au débat par la salariée demanderesse ne permet de juger ces mesures insuffisantes au regard des moyens du groupe : - on ne peut déduire du seul fait que le plan 2014 est meilleur que le plan 2013 que ce dernier serait insuffisant, puisque ces deux plans ont été établis dans des circonstances différentes, le plan 2014 devant répondre à une diminution du nombre des postes offerts en reclassement ; - le montant d'indemnisation à 65 % du congé de reclassement est justifié puisqu'il ne concerne que les salariés qui auraient refusé un poste d'un niveau suffisant (cf. Livre 1, page 25). En ce qui concerne enfin les engagements de la cellule de reclassement, s'ils sont effectivement inférieurs à ceux de l'assurance chômage, on ne peut déduire une quelconque insuffisance de ce simple constat, car aucun texte ne prévoit d'aligner les engagements d'une cellule de reclassement sur ceux de l'assurance chômage. L'examen des critiques formulées par la salariée demanderesse à l'encontre du plan de sauvegarde de l'emploi, ne permet donc pas de juger que ce plan est illégal et pas davantage que son contenu est insuffisant.

1° ALORS QUE le juge a l'interdiction de dénaturer les écritures d'une partie ; qu'après avoir soutenu l'insuffisance du plan de sauvegarde (pp. 19-24), les salariées sollicitaient des juges du fond qu'ils « disent et jugent le plan de sauvegarde de l'emploi insuffisant outre une exécution non conforme , condamnent la société à verser à la salariée des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et/ou pour violation des dispositions de l'article L1233-61 et suivants du Code du travail » ; qu'en affirmant que « la salariée soutient que le plan de sauvegarde de l'emploi est insuffisant au regard des dispositions de l'article L. 1233-61 du code du travail dans sa version applicable à l'espèce mais, ne demandant pas que soit prononcée sa nullité et subséquemment la nullité de la procédure de licenciement collectif, elle n'en tire aucune conséquence et qu'il n'y a donc pas lieu d'examiner l'argumentation des parties sur ce point », la cour d'appel, qui a modifié l'objet du litige, a violé l'article 4 du code de procédure civile.

2° ALORS QUE le plan de sauvegarde de l'emploi doit comporter des mesures précises et effectives pour faciliter le reclassement et éviter ainsi des licenciements ou en limiter le nombre ; qu'en retenant que « la présence dans le plan d'une période d'adaptation pour certains reclassements ne permet pas de remettre en cause la validité des offres concernées », la cour d'appel a violé les articles L1233-61 et L1233-62 du code du travail.

3° ALORS QUE l'employeur ne peut limiter ses recherches de reclassement et ses offres en fonction de la volonté du salarié, exprimée à sa demande et par avance en dehors de toute proposition concrète ; qu'en retenant que « le fait d'interroger les salariés sur leur mobilité en France ne constitue en aucune façon une irrégularité, mais au contraire une précaution ayant permis à la société JPG de faire des offres correspondant davantage aux possibilités des salariés concernés », la cour d'appel a violé les articles L1233-61 et L1233-62 du code du travail.