

SOC.

MY1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 7 juin 2018

Rejet non spécialement motivé

M. X..., conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 10774 F

Pourvoi n° P 16-23.467

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 la décision suivante :

Vu le pourvoi formé par M. Jean-Paul Y..., domicilié [...],

contre l'arrêt rendu le 1er juillet 2016 par la cour d'appel de Lyon (chambre sociale B), dans le litige l'opposant à la société Sanofi Pasteur, société anonyme, dont le siège est [...],

défenderesse à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 7 mai 2018, où étaient présents : M. X..., conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Z..., conseiller référendaire rapporteur, M. Maron, conseiller, Mme Jouanneau, greffier de chambre ;

Vu les observations écrites de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. Y..., de la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat de la société Sanofi Pasteur ;

Sur le rapport de Mme Z..., conseiller référendaire, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu l'article 1014 du code de procédure civile ;

Attendu que les moyens de cassation annexés, qui sont invoqués à l'encontre de la décision attaquée, ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Qu'il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée ;

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. Y... aux dépens ;

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

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du sept juin deux mille dix-huit.

MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. Y....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit régulier le refus opposé par courriel du 3 juin 2013 à M. Y... de bénéficier du plan de départ au titre de la mobilité externe, et rejeté ses demandes tendant au bénéfice des mesures contenues dans ce plan, notamment le bonus, d'AVOIR en conséquence rejeté sa demande tendant à ce que la prise d'acte de la rupture soit requalifiée en licenciement sans cause, et au paiement des indemnités de préavis et congés payés afférents, dommages et intérêts

AUX MOTIFS QUE la circonstance que la décision de refus à l'égard de Jean-Paul Y... émane d'un comité de validation non prévu par les dispositions du plan de mobilité interne et de départs volontaires ne rend pas la décision litigieuse inopposable à Jean-Paul Y... dès lors qu'elle lui a été notifiée suivant courriel de Véronique B... en qualité de directrice des ressources humaines du site de Marcy l'Etoile

ALORS QU'il résulte des constatations de l'arrêt que seul la direction des ressources humaines était habilitée par le plan à refuser une candidature, et qu'elle a en l'espèce était prise par un comité de validation ; qu'en la disant cependant régulière, la cour d'appel n'a pas tiré de ses constatations les conséquences qui s'en déduisaient au regard de l'article 1134 alors applicable du code civil

QU'à tout le moins, faute d'avoir constaté que la direction des ressources humaines avait fait sienne cette décision, outre le fait de l'avoir notifiée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard desdites dispositions.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit régulier le refus opposé par courriel du 3 juin 2013 à M. Y... de bénéficier

du plan de départ au titre de la mobilité externe, et rejeté ses demandes tendant au bénéfice des mesures contenues dans ce plan notamment le bonus, d'AVOIR en conséquence rejeté sa demande tendant à ce que la prise d'acte de la rupture soit requalifiée en licenciement sans cause, et au paiement des indemnités de préavis et congés payés afférents, dommages et intérêts

AUX MOTIFS QUE il est constant que la société Sanofi Pasteur a élaboré un projet de plan de mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux départs volontaires dans le cadre d'un projet de réorganisation pour les années 2012 à 2015 visant à pérenniser les activités de l'entreprise en France en restaurant sa compétitivité économique ; que l'article 4.1.1. inséré au titre IV intitulé "LA MOBILITE EXTERNE" de ce document est rédigé comme suit : " 4.1.1. Conditions d'éligibilité ; Les dispositions relatives à la mobilité externe sont exclusivement basées sur le volontariat. Elles sont ouvertes à tout collaborateur répondant aux conditions suivantes: disposer d'un projet conduisant immédiatement ou à terme à une solution professionnelle stable telle que définie à l'article 4.4.8.; compter une ancienneté effective minimum de 5 ans dans le Groupe au 31 décembre 2012; déclarer par écrit sa volonté de bénéficier du dispositif et obtenir l'acceptation de sa candidature au départ par la Direction après validation de son projet professionnel; ne pas être en situation de faire valoir ses droits à la liquidation de retraite à taux plein dans les 6 mois suivant le terme du contrat de travail (en cas de concrétisation immédiate du projet professionnel) ou dans les 6 mois suivant l'adhésion au congé de transition professionnelle; ne pas être éligible au dispositif de valorisation d'expérience et de transfert de compétences senior et au dispositif de transition de fin de carrière."; que l'article 4.2.2. dudit plan prévoit en outre que: "(...) A réception de sa candidature, la Direction des Ressources Humaines de Sanofi Pasteur disposera d'un délai de 15 jours calendaires pour accepter ou refuser la candidature. Tout refus devra être motivé ; que l'article 4.1.2. stipule que les salariés occupant des postes limitativement énumérés dans le secteur des assurances, de la fiscalité et des systèmes d'information sont exclus du bénéfice des mesures de départ volontaire aux motifs que ces postes ont un caractère essentiel au fonctionnement des organisations ou de l'activité, ont un niveau d'expertise ou de technicité élevé et que leur remplacement s'avérerait particulièrement difficile ; qu'il était en outre prévu des mesures financières assortissant le dispositif de la mobilité externe détaillées à l'article 4.5.4. et qui bénéficient au salarié qui a la possibilité de les activer au plus tard un mois avant la fin de son contrat de travail ; que dans le cadre de ce projet, Jean-Paul Y... a présenté le 22 mai 2013 une demande de mobilité externe en se prévalant d'un projet de contrat à durée indéterminée au sein de l'entreprise Novartis, qui exerce une activité dans le secteur de la pharmacie en Suisse allemande; que la demande de Jean-Paul Y... a été refusée aux motifs que son poste n'était pas supprimé, que son départ ne permettait pas le repositionnement d'un collaborateur sur le poste responsable d'unité opérationnelle compte tenu de son niveau de responsabilités et de compétences et que le projet de contrat à durée indéterminée était lié à une entreprise concurrente; que Jean-Paul Y... a pris alors acte de la rupture de son contrat de travail par courrier du 12 juin 2013 avec effet au 14 juin 2013 au soir ; que Jean-Paul Y... soutient que sa prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle en ce qu'elle est justifiée par le refus de son employeur qui présente un caractère abusif; que l'appelant conteste ainsi d'une part la faculté de l'employeur de rendre une décision de refus et d'autre part la légitimité des motifs ; qu'il ressort des énonciations du plan pour sa partie concernant la mobilité externe et rappelées ci-dessus que le dispositif doit bénéficier aux salariés de la société Sanofi Pasteur qui ont obtenu préalablement l'acceptation de leur candidature au départ volontaire par l'employeur; qu'en cas de refus d'une candidature, la société Sanofi Pasteur est tenu de motiver sa décision ; () que la circonstance que la décision de refus à l'égard de Jean-Paul Y... émane d'un comité de validation non prévu par les dispositions du plan de mobilité interne et de départs volontaires ne rend pas la décision litigieuse inopposable à Jean-Paul Y... dès lors qu'elle lui a été notifiée suivant courriel de Véronique B... en qualité de directrice des ressources humaines du site de Marcy l'Etoile ; qu'ainsi, la société Sanofi Pasteur avait la faculté de refuser la candidature de Jean-Paul Y... à la mobilité externe ; qu'ensuite s'agissant de la légitimité des motifs du refus litigieux, il convient de relever qu'en ce qui concerne le motif tiré du haut niveau de compétence de Jean-Paul Y..., la société Sanofi Pasteur n'est pas fondée à l'invoquer; qu'en effet, le poste de Jean-Paul Y... n'entre pas dans la liste limitative de postes dont les salariés sont exclus du bénéfice des mesures de départ volontaire en raison d'une part de leur niveau d'expertise ou de technicité élevé et d'autre part du fait que leur remplacement s'avérerait particulièrement difficile, et qui relèvent des secteurs des assurances, de la fiscalité et des systèmes d'information ; que Jean-Paul Y... ne peut donc être exclu de ce chef ; que s'agissant du surplus des motifs (maintien du poste de Jean-Paul Y..., départ à la concurrence), la cour relève: - qu'il n'est prévu par aucune disposition du plan que les motifs d'un refus de candidature reposeraient uniquement sur le respect des conditions d'éligibilité et des cas d'exclusion du dispositif de mobilité externe, que l'employeur est ainsi autorisé à invoquer des motifs de nature différente ; - qu'aucune pièce du dossier n'établit que le poste occupé par Jean-

Paul Y... devait être supprimé; que d'ailleurs, la société Sanofi Pasteur justifie qu'elle a diffusé en interne une proposition visant à pourvoir le poste laissé vacant du fait de la prise d'acte de Jean-Paul Y... ; - qu'il est indiscutable que le contrat de travail de Jean-Paul Y... ne stipule aucune clause de non-concurrence et que le départ à la concurrence n'est pas mentionné, dans les cas d'exclusion prévus pour déposer une candidature à un départ volontaire; que pour autant, ces circonstances ne font pas obstacle à ce que la société Sanofi Pasteur, qui a élaboré un plan de réorganisation visant à pérenniser ses activités en FRANCE en restaurant sa compétitivité économique à l'horizon 2015, puisse se prévaloir du passage à la concurrence inscrit dans le projet de Jean-Paul Y... pour refuser sa candidature au départ; qu'en effet d'une part, le projet de Jean-Paul Y... consiste à sa mettre uniquement au service d'une société suisse concurrente de son employeur alors qu'au titre des mesures financières assortissant ce projet, il n'est pas contesté que Jean-Paul Y... était susceptible de percevoir la somme de 465 635.60 euros ainsi que cela ressort du courrier de la société Sanofi Pasteur en réponse à la lettre de prise d'acte; que l'allocation d'un tel montant au bénéfice de Jean-Paul Y... n'aurait pas répondu à son objectif d'assistance financière du salarié; que Jean-Paul Y... devait subir un préjudice nécessairement limité à l'occasion de son départ de la société Sanofi Pasteur puisqu'il devait être embauché dès la fin du mois de mai 2013 en SUISSE pour des fonctions de même nature; que d'autre part, il ressort des procès-verbaux des séances du comité central d'entreprise qui ont eu lieu durant la procédure d'information-consultation et qui sont produits aux débats qu'il a été souhaité que le dispositif de mobilité externe ne vise pas à permettre, le cas échéant par un accompagnement financier, la défection des dirigeants de la société Sanofi Pasteur; que Jean-Paul Y... ne justifie pas qu'il se trouve dans une situation identique à celle de Ludovic C..., lequel a été autorisé à quitter la société Sanofi Pasteur pour une société concurrente; qu'il ressort en effet du courrier de candidature à une mobilité externe de Ludovic C... versé au dossier que ce dernier avait le projet d'intégrer la société Fab'Entech afin de renforcer le partenariat de cette société avec la société Sanofi Pasteur; que Ludovic C... disposait donc d'un projet cohérent qui justifiait l'acceptation de sa candidature au départ volontaire; que le document intitulé "fiche validation de projet emploi ou formation - espace mobilité emploi" produit en pièce n°3 par l'appelant et qui mentionne un avis favorable au projet de Jean-Paul Y... a été établi par une société de consultant et n'engage à aucun titre la société Sanofi Pasteur ; qu'il s'ensuit que la société Sanofi Pasteur est fondée à invoquer l'absence de suppression du poste de Jean-Paul Y... ainsi que le départ à la concurrence inscrit dans son projet pour refuser sa candidature à la mobilité externe ; qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que le refus n'est pas abusif et ne peut fonder la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par Jean-Paul Y..., laquelle produit en conséquence les effets d'une démission ; que le jugement déféré sera donc confirmé en ce qu'il a dit que la prise d'acte s'analyse en une démission et déboute Jean-Paul Y... de l'intégralité de ses demandes au titre de la rupture du contrat de travail.

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison des faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, si les faits invoqués le justifient, soit dans cas contraire, d'une démission ; qu'il appartient au salarié de rapporter la preuve de ces manquements qui doivent être d'une gravité telle qu'ils empêchent la poursuite du contrat de travail ; qu'il appartient au juge de se prononcer sur la réalité des faits allégués par le salarié pour justifier sa prise d'acte ; (attendu) le refus de la SA Sanofi Pasteur de donner son accord au projet de départ volontaire de Monsieur Jean Paul Y... dans le cadre du projet de réorganisation 2012-2015 de Sanofi Pasteur ; que Monsieur Jean Paul Y... soutient que cette décision est "arbitraire et illégitime" et qu'elle justifie sa prise d'acte de la rupture de son contrat de travail ; que la candidature de Monsieur Jean Paul Y... était subordonnée à la validation de la direction de son entreprise, conformément à l'article 4.2.2 du plan de départs volontaires ; (attendu) les raisons que la SA Sanofi Pasteur avance pour justifier sa décision, à savoir : - Le poste de Monsieur Jean Paul Y... n'était pas impacté par le projet de réorganisation de sorte qu'aucune alternative au départ ne se posait pour l'intéressé ; - Compte tenu de l'importance et de la technicité du poste occupé par Monsieur Jean Paul Y... aucun repositionnement interne n'était envisageable, de sorte qu'un remplacement externe aurait dû être entrepris, - ce qui était contraire à la finalité de la réorganisation entreprise ; - Le projet de Monsieur Jean Paul Y..., au demeurant bien avancé, consistait à mettre son expérience et son expertise au sein d'une entreprise concurrente, ce qui ne pouvait être encouragé ; que le plan de départs volontaires prévoit certaines limitations au champ d'application des mesures d'accompagnement pour que le nombre de départs volontaires ne puisse pas avoir pour conséquence de nuire au bon fonctionnement de l'entreprise et des directions au sein desquelles ils s'opéraient, comme indiqué à l'article 4.1.3 du plan de départs volontaires ; (attendu) la volonté des partenaires sociaux qui dans les procès-verbaux des réunions du Comité central d'entreprise font état de leur volonté d'empêcher que les mesures du plan accompagnent la défection des experts et dirigeants de la SA Sanofi Pasteur ; (attendu) les engagements de la Direction de la SA Sanofi Pasteur dans ce sens ; que le refus de donner une suite favorable à la

demande de Monsieur Jean Paul Y... était justifié en raison de son statut et de ses responsabilités ; que le poste et la situation de Monsieur Jean Paul Y... au sein de la SA Sanofi Pasteur n'étaient pas remis en cause ; qu'en conséquence, le Conseil dit que la prise d'acte de Monsieur Jean Paul Y... produit les effets d'une démission, les manquements de son employeur n'étant pas démontrés ;

ALORS QUE lorsque l'employeur décide par un engagement unilatéral de mettre en place un plan de départs volontaires, il est libre de fixer les conditions pour bénéficier du plan, mais « sous réserve que ces conditions n'introduisent pas une discrimination entre les travailleurs placés dans des situations identiques » ; qu'il ne lui appartient pas de s'opposer au bénéfice de ce plan pour d'autres motifs que ceux prévus au plan ; qu'en affirmant cependant qu'aucune disposition du plan ne prévoirait que les motifs de refus reposeraient uniquement sur les conditions d'exigibilité énoncées par lui, en sorte que l'employeur serait fondé à invoquer le départ à la concurrence et la non suppression du poste, motifs de nature différente insusceptibles de justifier le refus, la cour d'appel a dénaturé ce plan et violé l'article 1134 du code civil alors applicable

ALORS QUE la cour d'appel qui a constaté que le poste de M. Y... n'était pas exclu du bénéfice des mesures, que son contrat ne stipulait aucune clause de non concurrence, et que sa demande n'était donc pas visée par les exclusions prévues par le plan n'a pas tiré de ses constatations les conséquences qui s'en déduisaient au regard desdites dispositions

ALORS encore QU' en invoquant les procès verbaux des séances du comité central d'entreprise d'où il aurait résulté qu' « il a été souhaité » que le dispositif de mobilité externe ne vise pas à permettre le cas échéant par un accompagnement financier la défection des dirigeants de la société, sans préciser qui avait émis ce souhait, ni s'il s'agissait d'une partie de l'engagement de l'employeur, portée à la connaissance des éventuels bénéficiaires du plan, a statué par un motif inopérant, privant sa décision de base légale au regard desdites dispositions

ALORS QU' en invoquant le montant de l'indemnisation résultant du bénéfice du plan pour en refuser le bénéfice à M. Y..., la cour d'appel a statué par un motif inopérant privant sa décision de base légale au regard desdites dispositions

ALORS aussi QUE ne peut constituer une justification objective de la différence de situation faite au regard du bénéfice du plan entre deux salariés de même niveau quittant la société pour une société concurrente le seul fait que l'un d'entre eux ait unilatéralement déclaré vouloir renforcer le partenariat de cette société avec Sanofi Pasteur ; qu'en se contentant de ces déclarations, sans rechercher si, en fait, et outre les déclarations du salarié concerné, la situation concurrentielle des deux postes présentaient des différences justifiant un traitement différencié, la cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil alors applicable.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné M. Y... à payer à la société Sanofi Pasteur une indemnité au titre du préavis non exécuté

AUX MOTIFS QUE Jean-Paul Y..., dont la prise d'acte produit les effets d'une démission, n'a pas exécuté le préavis auquel il était tenu durant une durée de trois mois en vertu de l'article 32 de la convention collective de l'industrie pharmaceutique applicable à la relation de travail; Que Jean-Paul Y... se trouve donc redevable envers la société Sanofi Pasteur d'une indemnité pour non-respect du préavis de démission d'un montant égal à la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait travaillé

ALORS QUE la cassation à intervenir sur l'un ou l'autre des deux premiers moyens, d'où il résultera que l'arrêt n'est pas justifié en ce qu'il a dit infondée la prise d'acte de la rupture, entraînera par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef du préavis non exécuté.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté la demande de M. Y... tendant à la condamnation de son employeur à

lui verser des rappels de rémunération et congés payés afférents au titre des heures supplémentaires accomplies,

AUX MOTIFS QUE Jean-Paul Y... sollicite le paiement d'un rappel de salaires au titre d'heures supplémentaires qu'il aurait effectuées à partir de l'année 2008 jusqu'au 22 premières semaines de l'année 2013 ; que force est de constater qu'aucun élément de nature à étayer la demande n'est fourni préalablement par Jean-Paul Y...; que ce dernier affirme en effet péremptoirement dans ses conclusions reprises à l'audience que: " il est patent que Monsieur Y... travaillait de 7h30 à 18h30 soit dix heures par jour (si l'on compte une pause déjeuner d'une heure) soit 50 heures de travail effectif par semaine, ce qui équivaut à quinze heures supplémentaires par semaine ; qu'il présente sa demande détaillée année par année mais ne verse aucune pièce pour étayer sa demande; que faute de production d'un quelconque élément de preuve laissant présumer la réalisation des heures supplémentaires alléguée, Jean-Paul Y... se trouve mal fondé en sa demande de ce chef; que le jugement déféré sera confirmé en ce qu'il a débouté Jean-Paul Y... de sa demande au titre des heures supplémentaires.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE Monsieur Jean Paul Y... n'apporte aucun élément pour justifier des heures supplémentaires dont il réclame le paiement

ALORS QUE en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; que pour débouter le salarié de ses demandes la cour d'appel a retenu qu'il n'apportait pas d'éléments étayant sa demande ; Qu'en statuant ainsi, après avoir cependant constaté que le salarié avait produit sa demande détaillée année par année et donc un décompte des heures qu'il prétendait avoir réalisées auquel l'employeur pouvait répondre, la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du code du travail;