

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 13 septembre 2017

Rejet non spécialement motivé

M. FROUIN, président

Décision n° 10913 F

Pourvoi n° K 16-13.574

Aide juridictionnelle totale en défense
au profit de Mme Liliane X...
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 5 octobre 2016.

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 la société CGC, société à responsabilité limitée, dont le siège est [...]

contre l'arrêt rendu le 14 janvier 2016 par la cour d'appel de Dijon (chambre sociale), dans le litige l'opposant à Mme Liliane Y..., divorcée X..., domiciliée [...]

défenderesse à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 28 juin 2017, où étaient présents : M. Frouin, président, Mme Z..., conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Vu les observations écrites de la SCP Caston, avocat de la société CGC, de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de Mme X... ;

Sur le rapport de Mme Z..., conseiller, 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 la société CGC aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société CGC à payer à la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray la somme de 3 000 euros à charge pour cette dernière de renoncer à percevoir l'indemnité prévue par l'Etat ;

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

MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyens produits par la SCP Caston, avocat aux Conseils, pour la société CGC.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la Société CGC à payer à Madame X... la somme de 7.000 € à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive ;

AUX MOTIFS QUE, sur le licenciement de Madame X..., aux termes de l'article L. 1233-3 du Code du travail, 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 de son contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ; qu'une réorganisation de l'entreprise, lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, peut constituer une cause économique de licenciement à condition qu'elle soit effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou pour prévenir des difficultés économiques liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi ; qu'il revient à l'employeur de justifier que des difficultés futures sont prévisibles et qu'il est nécessaire de les anticiper, afin que l'entreprise soit encore en mesure d'affronter la concurrence, nonobstant les évolutions qu'elle doit subir ; que la cause de licenciement invoquée ne peut être admise que si la preuve est rapportée de l'existence d'une menace sur le marché, susceptible d'engendrer des difficultés économiques à venir et à compromettre les emplois, s'il n'y était pas porté remède par des mesures d'anticipation ; que le juge prud'homal est tenu de contrôler le caractère réel et sérieux du motif économique du licenciement, de vérifier l'adéquation entre la situation économique de l'entreprise et les mesures affectant l'emploi

ou le contrat de travail envisagées par l'employeur ; qu'il ne peut cependant se substituer à ce dernier quant aux choix qu'il effectue dans la mise en oeuvre de la réorganisation ; que, selon l'article L. 1233-4 du Code du travail, 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 dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient 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 ; que les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises ; que le manquement par l'employeur à son obligation de reclassement préalable au licenciement prive celui-ci de cause réelle et sérieuse et ouvre droit au profit du salarié au paiement de dommages-intérêts ; que c'est à l'employeur de démontrer qu'il s'est acquitté de son obligation de reclassement, laquelle est de moyens ; que l'employeur doit rechercher et proposer au salarié les postes disponibles avant tout licenciement économique ; que le reclassement doit être tenté avant la notification du licenciement ; que par ailleurs, l'acceptation par le salarié de la convention de reclassement personnalisé entraîne renonciation immédiate à la proposition de reclassement qui a pu lui être faite ; que l'employeur peut alors librement pourvoir le poste qui avait été proposé au salarié ; que, par lettre du 10 juillet 2012, la Société CGC a proposé à Madame X... de la reclasser sur un poste de plongeur à temps partiel (15 heures hebdomadaires), rémunéré au SMIC, lui demandant de lui faire connaître sa réponse « avant le vendredi 20 juillet prochain », l'employeur lui rappelant aux termes du même courrier que le délai d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle expirerait le 24 juillet 2012 ; que Madame X... a accepté le contrat de sécurisation professionnelle le 23 juillet 2012 ; que son licenciement lui avait été notifié dès le 17 juillet 2012, soit 3 jours avant l'expiration du délai de réflexion de 10 jours qui lui avait été accordé pour se prononcer sur la proposition unique de reclassement formulé par l'employeur ; que lorsque le licenciement est prononcé par l'employeur avant l'expiration du délai donné au salarié pour répondre à une offre de reclassement, il n'a pas été satisfait à l'obligation de reclassement et le licenciement se trouve de ce seul fait dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que la Cour observe encore de manière superfétatoire que 7 serveurs ont été embauchés au cours du premier semestre 2012, qui ne sont restés que quelques semaines au service de la Société CGC ; que 2 serveurs ont notamment été embauchés alors que la société avait initié la procédure de licenciement de Madame X..., à savoir Madame A... et Monsieur B... le 2 juillet 2012, sans que ce poste n'ait pourtant été proposé à Madame X... par la société qui a encore publié deux annonces le 31 juillet 2012 proposant un poste de serveur à temps partiel en contrat à durée indéterminée ; que l'employeur ne conteste pas l'aptitude de Madame X... à tenir cet emploi de serveur confié à des jeunes sans qualification particulière ; qu'il résulte des pièces produites et des débats que la Société CGC n'a pas exécuté loyalement son obligation de reclassement ; qu'il y a lieu d'infirmer le jugement entrepris et de juger sans cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé à l'encontre de Madame X... ; que compte tenu notamment de l'effectif de l'entreprise (7 salariés), des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à Madame X... (en fonction d'un revenu moyen mensuel de 1.606,59 €), de son âge (46 ans), de son ancienneté (plus de 2 ans), de sa capacité à trouver un nouvel emploi et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, la Société CGC est condamnée à lui payer une somme de 7.000 € à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive ; qu'il convient d'ordonner à la Société CGC de remettre à Madame X... un certificat de travail, une attestation POLE EMPLOI et un bulletin de paie récapitulatif conformes au présent arrêt, sans assortir cette remise d'une astreinte (v. arrêt, p. 2 à 4) ;

1°) ALORS QUE l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle par le salarié entraîne renonciation immédiate à la proposition de reclassement qui a pu lui être faite et rupture du contrat de travail à l'expiration du délai dont le salarié dispose pour prendre parti ; qu'en relevant que, par une lettre du 10 juillet 2012, la Société CGC avait proposé à Madame X... de la reclasser sur un poste de plongeur en lui demandant de lui faire connaître sa réponse « avant le vendredi 20 juillet prochain » et en lui rappelant que le délai d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle expirerait le 24 juillet 2012, outre que Madame X... avait accepté le contrat de sécurisation professionnelle le 23 juillet 2012 et que son licenciement lui avait été notifié dès le 17 juillet 2012, soit 3 jours avant l'expiration du délai de réflexion de 10 jours qui lui avait été accordé pour se prononcer sur la proposition unique de reclassement, puis en énonçant que lorsque le licenciement était prononcé par l'employeur avant l'expiration du délai donné au salarié pour répondre à une offre de reclassement, il n'avait pas été satisfait à l'obligation de reclassement et le licenciement se trouvait de ce fait dépourvu de cause réelle et sérieuse, de sorte qu'il y avait lieu de condamner la Société CGC à verser à Madame X... des dommages-intérêts pour rupture abusive, quand l'acceptation par la salariée du contrat de sécurisation professionnelle avait entraîné renonciation immédiate à la proposition de reclassement qui lui avait été faite et rupture du contrat de travail le 24 juillet 2012, ce qui excluait tout manquement par l'employeur à son obligation de reclassement, la Cour d'appel a violé l'article 5 de la Convention UNEDIC relative au contrat de sécurisation professionnelle du 19 juillet 2011,

agréée par arrêté du 6 octobre 2011, et les articles L. 1233-65, L. 1233-66 et L. 1233-67 du Code du travail ;

2°) ALORS QUE lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur respecte ses obligations s'il en énonce le motif économique soit dans le document écrit d'information sur le contrat de sécurisation professionnelle remis au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il lui adresse lorsque le délai dont il dispose pour faire connaître sa réponse à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement ; qu'en considérant encore que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement, pour le condamner au versement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, pour avoir, le 17 juillet 2012, quelques jours après qu'il avait adressé à la salariée, le 10 juillet 2012, l'offre de reclassement, notifié le licenciement sans attendre la réponse de celle-ci ou l'expiration du délai, quand la lettre de licenciement, qui n'avait d'autre but que de notifier à la salariée le motif économique du licenciement envisagé et de lui préciser qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, elle constituerait la notification de son licenciement, n'avait pas eu pour effet de rompre le contrat de travail, qui l'avait été le 24 juillet 2012, ni de mettre un terme au délai laissé à la salariée pour se prononcer sur l'offre de reclassement, la Cour d'appel a violé l'article 5 de la Convention UNEDIC relative au contrat de sécurisation professionnelle du 19 juillet 2011, agréée par arrêté du 6 octobre 2011, et les articles L. 1233-65, L. 1233-66 et L. 1233-67 du Code du travail ;

3°) ALORS QUE l'employeur doit exécuter loyalement son obligation de reclassement ; qu'en ajoutant, pour retenir que la Société CGC n'avait pas exécuté loyalement son obligation de reclassement et la condamner en conséquence, que deux serveurs, Madame A... et Monsieur B..., avaient été embauchés à durée déterminée le 2 juillet 2012, en pleine procédure de licenciement de Madame X..., sans que ces postes de serveur n'aient été proposés à l'intéressée, quand la proposition d'un emploi précaire de serveur en lieu et place du contrat à durée indéterminée dont était titulaire la salariée ne pouvait constituer une offre loyale de reclassement, la Cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du Code du travail ;

4°) ALORS QUE le reclassement doit être recherché avant la notification du licenciement ou la rupture du contrat de travail ; qu'en retenant encore, pour considérer que la Société CGC n'avait pas exécuté loyalement son obligation de reclassement, qu'elle avait publié deux annonces le 31 juillet 2012 proposant un poste de serveur à temps partiel en contrat à durée indéterminée, quand le contrat de travail de l'intéressée avait été rompu le 24 juillet 2012, du fait de son adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, de sorte qu'il ne pouvait être reproché à la Société CGC d'avoir méconnu son obligation de reclassement le 31 juillet 2012, à laquelle elle n'était plus tenue, la Cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la Société CGC à payer à Madame X... la somme de 360,22 € au titre de la prime liée à la réduction du taux de la TVA et 36,02 € pour les congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE, sur la prime liée à la réduction du taux de la TVA, dès le 27 juillet 2012, Madame X... a contesté le défaut de règlement de la « prime TVA », estimant qu'elle remplissait les conditions de son versement ; que la Société CGC soutient que la salariée ne remplissait pas la condition de présence dans l'entreprise exigée pour l'octroi de la prime TVA, dès lors qu'à la date de versement des paies de juillet, à savoir début août 2012, elle n'était plus dans l'entreprise, son contrat ayant été rompu et son solde de tout compte versé le 24 juillet précédent ; que l'article 5.1 de l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009 portant modification des avenants n° 2 et n° 5 à la Convention collective nationale des hôtels cafés restaurants définit ainsi les « bénéficiaires de la prime » : « Le droit à la prime qui est lié à la réduction du taux de la TVA à 5,5 % dans la restauration est ouvert à l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant à la convention collective nationale des HCR, sous réserve qu'ils remplissent deux conditions cumulatives : avoir 1 an d'ancienneté à la date du versement de la prime ; être présent dans l'entreprise le jour du versement de la prime » ; qu'il résulte de l'article 5.3 de cet avenant, qui définit les « conditions de versement » de cet avantage, que « le premier versement de la prime liée à la réduction du taux de la TVA aura lieu à l'échéance de la paie du 1er juillet 2010 ; les versements suivants se feront chaque année à la même date de la même échéance de paie » ; que la date du 1er juillet constitue la date à prendre en considération pour apprécier le droit du salarié au paiement de la prime TVA ; que pour l'année 2011, la prime TVA figure bien, à hauteur de 360,22 €, sur le bulletin de paie de Madame X... de juillet 2011 ; qu'il n'y a pas lieu, pour apprécier le droit du salarié à la prime, de tenir compte de la date de versement

effectif du salaire en fin de mois, voire au début du mois suivant, la date anniversaire à prendre en compte pour le droit au paiement de la prime étant le 1er juillet 2012, date à laquelle Madame X... appartenait encore au personnel de l'entreprise ; que le jugement est infirmé en ce qu'il a rejeté ce chef de demande ; qu'il est alloué à Madame X... la somme de 360,22 € qu'elle réclame, outre 36,02 € au titre des congés payés afférents (v. arrêt, p. 4 et 5) ;

1°) ALORS QUE le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'en soulevant d'office, pour condamner la Société CGC à verser à Madame X... les sommes de 360,22 € de prime liée à la réduction du taux de la TVA et 36,02 € de congés payés afférents, que pour apprécier le droit du salarié à la prime il n'y avait pas lieu de tenir compte de la date de versement effectif du salaire en fin de mois, voire au début du mois suivant, la date anniversaire à prendre en considération pour le droit au paiement de la prime étant le 1er juillet 2012, date à laquelle Madame X... appartenait encore au personnel de l'entreprise, sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations sur ce moyen, la Cour d'appel a violé l'article 16 du Code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leurs sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en outre, en se déterminant de la sorte, sans examiner la réponse écrite de la Société CGC à Madame X... le 14 août 2012, dont il résultait l'absence de bien fondé de la demande de l'intéressée du rappel de prime litigieux, la Cour d'appel a, en toute hypothèse, violé les articles 1353 du Code civil et 455 du Code de procédure civile.