

SOC.

CF

COUR DE CASSATION

Audience publique du 22 mars 2017

Rejet non spécialement motivé

Mme LAMBREMON, conseiller le plus ancien faisant fonction de président

Décision n° 10303 F

Pourvoi n° S 15-26.433

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 Nec Computers, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1],

contre l'arrêt rendu le 9 septembre 2015 par la cour d'appel de Versailles (15e chambre), dans le litige l'opposant à M. [I]
[E], domicilié [Adresse 2],

défendeur à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 22 février 2017, où étaient présents : Mme Lambremon, conseiller le plus ancien

faisant fonction de président, M. Betoulle, conseiller rapporteur, Mme Slove, conseiller, Mme Lavigne, greffier de chambre ;

Vu les observations écrites de la SCP Lévis, avocat de la société Nec Computers, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. [E] ;

Sur le rapport de M. Betoulle, 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 Nec Computers aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Nec Computers à payer à M. [E] la somme de 300 euros ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, signé et prononcé par Mme Slove, conseiller, conformément aux dispositions des articles 452, 456 et 1021 du code de procédure civile, en remplacement du président et du conseiller rapporteur empêchés, en son audience publique du vingt-deux mars deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES à la présente décision

Moyens produits par la SCP Lévis, avocat aux Conseils, pour la société Nec Computers.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré recevable les demandes de M. [E], dit que la rupture s'analysait en licenciement sans cause réelle et sérieuse, condamné la société Nec Computers à verser une somme à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à rembourser aux organismes concernés les indemnités de chômage versées à M. [E] à concurrence d'un mois ;

AUX MOTIFS QU'en application de l'article L. 1233-3 alinéa 2 du code du travail, les dispositions du chapitre consacré au licenciement économique 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 ; que l'article L. 1237-16 du code du travail prévoit expressément que les ruptures de contrat de travail concluent dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne suivent pas le régime prévu par les articles L. 1237-11 et suivants du même code ; qu'en l'espèce, par courrier du 15 juin 2009, la société Nec Computers a notifié au salarié « la rupture amiable de son contrat de travail pour motif économique dans le cadre d'une mesure de départ volontaire » ; qu'il ne s'agit donc pas d'une rupture conventionnelle visée à l'article L. 1237-11 du code du travail et la rupture du contrat reste donc soumise aux dispositions visant le licenciement économique ; que le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Nec Computers envisageait 387 licenciements dans l'hypothèse où aucun reclassement au sein du groupe ne serait effectué ; qu'il précisait ensuite les catégories professionnelles concernées et les critères d'ordre des licenciements ; qu'il présentait ensuite -les mesures destinées à limiter le nombre de licenciements, à savoir les alternatives en vue d'éviter les licenciements (proposition de temps partiel, départ à la retraite), et le reclassement interne dans les sociétés du groupe ; -les incitations au reclassement rapide et aux départs volontaires après validation d'un projet professionnel ou personnel ; qu'il était précisé que les salariés dont la candidature à un départ volontaire aura été acceptée, bénéficieront, au même

titre que les salariés licenciés du fait de l'application des critères d'ordre, des mesures du PSE ; que l'appel aux départs volontaires s'adressait à l'ensemble des salariés de l'entreprise, en raison de la réduction d'effectifs envisagée par l'employeur, mais sans engagement de celui-ci de ne pas les licencier si l'objectif fixé n'était pas atteint au moyen des ruptures amiables des contrats ; que de fait, des licenciements ont été notifiés à compter de juin 2009 jusqu'en 2010 ; que le plan de départ volontaire n'était donc pas autonome mais constituait une des mesures du PSE, dans le cadre du reclassement externe, ce qui suppose, pour que le départ volontaire ait été accepté par le salarié en toute connaissance de cause, que l'employeur ait satisfait au préalable à son obligation de reclassement interne, en lui proposant des emplois disponibles dans les sociétés du groupe et adaptés à sa situation personnelle ; que si dans ses conclusions générales, la société Nec Computers estimait ne pas être tenue d'une obligation de reclassement interne à l'égard des salariés volontaires au départ, elle précisait au contraire dans ses conclusions individuelles que le poste du salarié était supprimé et qu'elle avait procédé à une recherche de reclassement dans le groupe ; qu'en outre, la cour relève que dans le courrier notifiant la rupture amiable, la société Nec Computers s'estimait bien tenue d'une obligation de reclassement interne, puisqu'elle précisait "vous avez informé la société que vous souhaitiez bénéficier des mesures de départ volontaire prévues dans le cadre du PSE (...). Nous avons mis en oeuvre tous nos meilleurs efforts pour tenter de procéder à votre reclassement () Malheureusement, nous n'avons pas été en mesure de trouver au sein de notre société et des autres sociétés du groupe un poste correspondant à votre formation, à votre qualification et à votre expérience" ; qu'ainsi, M. [E] est bien recevable à contester le respect par l'employeur de son obligation de reclassement interne, qui doit être préalable à la rupture du contrat ; que les possibilités de reclassement, portant sur un emploi relevant de la même catégorie que celui occupé par le salarié ou sur un emploi équivalent ou à défaut et sous réserve de son accord exprès sur un emploi d'une catégorie inférieure, doivent être recherchées au sein de l'entreprise et si celle-ci appartient à un groupe, c'est dans le cadre du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu de travail permettent la permutation de tout ou partie du personnel qu'il faut se placer ; que c'est à l'employeur de démontrer qu'il s'est acquitté de son obligation de reclassement, laquelle est de moyens ; que le manquement par l'employeur à son obligation de reclassement préalable à la rupture du contrat prive celle-ci de cause réelle et sérieuse ; que la société Nec Computers, si elle a prévu au PSE un plan de reclassement, ne produit aucune offre de reclassement adressée au salarié ; que l'offre de reclassement doit être écrite, précise et personnalisée et l'employeur ne peut se limiter à envoyer au salarié une liste des postes disponibles dans le groupe, d'autant qu'en l'espèce la liste mentionnait le type d'emploi en anglais, sans plus de précision sur les fonctions et ne précisait pas la rémunération afférente ; que de même, l'envoi d'une lettre type aux sociétés du groupe sans que soient précisées les caractéristiques des emplois occupés par les salariés concernés par le projet de licenciement ni leur qualification ne répond pas davantage à l'obligation de reclassement personnalisé de l'employeur qui doit être sérieuse et loyale ; qu'enfin, il sera relevé que le courrier de notification se borne à mentionner l'absence d'un poste de reclassement équivalent, sans évoquer la recherche d'un emploi d'une catégorie inférieure ; qu'ainsi, la société Nec Computers ne démontre pas s'être acquittée de son obligation de reclassement préalable à la rupture du contrat, qui doit donc s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

1/ ALORS, d'une part, QUE l'employeur n'est pas tenu d'une obligation de reclassement interne lorsque la résiliation du contrat de travail résulte de la conclusion d'un accord de rupture amiable conforme à un plan de départs volontaires ouvert à tous les salariés de l'entreprise, que ceux-ci soient ou non susceptibles d'être concernés par une mesure de licenciement ; qu'en jugeant que le salarié qui s'était porté volontaire pour une rupture amiable pouvait contester le respect par l'employeur de son obligation de reclassement interne, après avoir constaté que l'appel aux départs volontaires s'adressait à l'ensemble des salariés de l'entreprise, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil, L. 1221-1, L. 1231-1 et L. 1233-4 du code du travail, dans sa version applicable au litige ;

2/ ALORS, d'autre part, QU'en l'absence d'obligation légale de reclassement, il importe peu que l'employeur ait recherché au profit d'un salarié volontaire au départ les possibilités de reclassement ouvertes dans l'entreprise et dans le groupe auquel celle-ci appartient ; qu'en jugeant que le salarié pouvait contester le respect par l'employeur d'une obligation de reclassement, au motif inopérant que celui-ci avait effectué une recherche de reclassement à laquelle il n'était pas tenu, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil, L. 1221-1, L. 1231-1 et L. 1233-4 du code du travail, dans sa version applicable au litige ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE le 18 mai 2009, la société Nec Computers accepte la demande de départ volontaire de Monsieur [I] [E] sous réserve d'une confirmation écrite ; que le 15 juin 2009, par lettre recommandée avec accusé de réception, Monsieur [I] [E] reçoit la rupture d'un commun accord de son contrat de travail,

dans le cadre d'une demande de départ volontaire ; vu l'article L. 1233-67 du code du travail ; que vu la lettre de rupture d'un commun accord dans le cadre d'une demande de départ volontaire du 15 juin 2009, qui précise que "nous vous rappelons qu'une contestation de votre part de la régularité ou la validité de la rupture de votre contrat de travail sera prescrite dans un délai de 12 mois à compter de la présente notification" ; que le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Nanterre le 27 avril 2010 ; que le conseil dit que les demandes du salarié sont recevables ;

3/ ALORS QUE le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables ; qu'en se fondant, pour dire que le salarié était recevable à contester la cause économique de la rupture, sur les mentions de la lettre de rupture d'un commun accord envisageant une telle contestation, la cour d'appel a violé l'article 12 du code de procédure civile ;

4/ ALORS, en outre, QU'en se bornant à viser l'article L. 1233-67 du code du travail pour dire que le salarié était recevable à contester la cause économique de la rupture, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences légales de motivation, en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

5/ ALORS, en tout état de cause, QU'en jugeant que le salarié pouvait contester le respect par l'employeur de son obligation de reclassement au visa de l'article L. 1233-67 du code du travail relatif à la convention de reclassement personnalisé, après avoir constaté que le contrat avait été rompu d'un commun accord dans le cadre d'une demande de départ volontaire sans que le salarié ait adhéré au dispositif susvisé, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil, L. 1221-1, L. 1231-1 et L. 1233-67 du code du travail, dans sa version applicable au litige ;

6/ ALORS, à titre infiniment subsidiaire, QUE la proposition d'une convention de reclassement personnalisé au salarié dont le contrat est rompu par un accord de rupture amiable conforme à un plan de départs volontaires ne constitue qu'une modalité de la résiliation amiable et n'ouvre pas la possibilité de contester la cause économique de la rupture ; qu'en jugeant, sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-67 du code du travail, que le salarié qui avait conclu un accord de rupture amiable conforme à un plan de départs volontaires pouvait contester la cause économique de la rupture, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil, L. 1221-1, L. 1231-1 et L. 1233-67 du code du travail, dans sa version applicable au litige.

SECOND MOYEN DE CASSATION, subsidiaire

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, condamné la société Nec Computers à verser une somme à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à rembourser aux organismes concernés les indemnités de chômage versées à M. [E] à concurrence d'un mois ;

AUX MOTIFS QUE les possibilités de reclassement, portant sur un emploi relevant de la même catégorie que celui occupé par le salarié ou sur un emploi équivalent ou à défaut et sous réserve de son accord exprès sur un emploi d'une catégorie inférieure, doivent être recherchées au sein de l'entreprise et si celle-ci appartient à un groupe, c'est dans le cadre du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu de travail permettent la permutation de tout ou partie du personnel qu'il faut se placer ; que c'est à l'employeur de démontrer qu'il s'est acquitté de son obligation de reclassement, laquelle est de moyens ; que le manquement par l'employeur à son obligation de reclassement préalable à la rupture du contrat prive celle-ci de cause réelle et sérieuse ; que la société Nec Computers, si elle a prévu au PSE un plan de reclassement, ne produit aucune offre de reclassement adressée au salarié ; que l'offre de reclassement doit être écrite, précise et personnalisée et l'employeur ne peut se limiter à envoyer au salarié une liste des postes disponibles dans le groupe, d'autant qu'en l'espèce la liste mentionnait le type d'emploi en anglais, sans plus de précision sur les fonctions et ne précisait pas la rémunération afférente ; que de même, l'envoi d'une lettre type aux sociétés du groupe sans que soient précisées les caractéristiques des emplois occupés par les salariés concernés par le projet de licenciement ni leur qualification ne répond pas davantage à l'obligation de reclassement personnalisé de l'employeur qui doit être sérieuse et loyale ; qu'enfin, il sera relevé que le courrier de notification se borne à mentionner l'absence d'un poste de reclassement équivalent, sans évoquer la recherche d'un emploi d'une catégorie inférieure ; qu'ainsi, la société Nec Computers ne démontre pas s'être acquittée de son obligation de reclassement préalable à la rupture du contrat, qui doit donc s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

1/ ALORS, d'une part, QU'en l'absence de poste de reclassement disponible adapté à la situation du salarié, la communication de la liste complète des postes ouverts au reclassement au sein du groupe ne caractérise pas une méconnaissance de l'obligation de reclassement ; qu'en jugeant que l'employeur avait méconnu son obligation de reclassement en se limitant à adresser au salarié la liste des postes disponibles dans le groupe, après avoir constaté que l'employeur se prévalait de l'absence de poste de reclassement adapté au salarié, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige ;

2/ ALORS, d'autre part, QUE constitue une recherche préalable, effective et sérieuse de reclassement à l'égard des entreprises du groupe situées à l'étranger, le recensement de l'ensemble des postes disponibles, sans que l'employeur soit tenu d'adresser à ces sociétés les caractéristiques des emplois occupés par chacun des salariés concernés par le projet de licenciement ; qu'il ressortait des conclusions et pièces de l'employeur que l'ensemble des postes disponibles dans le groupe se situait à l'étranger ; qu'en jugeant que l'employeur avait méconnu son obligation de reclassement en n'adressant pas aux sociétés du groupe les caractéristiques des emplois occupés par chacun des salariés concernés par le projet de licenciement, sans s'expliquer sur cette circonstance de fait, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-4 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige ;

3/ ALORS, enfin, QUE le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'il ne peut pas se fonder sur un moyen qui n'a pas été soutenu par les parties sans avoir préalablement sollicité les explications de celles-ci sur ce moyen qu'il relève d'office ; que dans ses conclusions, dont la cour d'appel a constaté qu'elles avaient été reprises oralement, le salarié arguait uniquement des mentions du plan de reclassement relatives à la mise en place d'une période d'adaptation et ne soutenait pas que l'employeur n'avait pas étendu ses recherches de reclassement sur les emplois de catégorie inférieure dans le cadre de la mise en oeuvre de l'obligation individuelle de reclassement ; qu'en soulevant ce moyen d'office sans avoir préalablement invité les parties à présenter leurs observations, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 16 du code de procédure civile.