

14 décembre 2011

Cour de cassation

Pourvoi n° 10-11.042

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2011:SO02638

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - licenciement économique - cause - cause réelle et sérieuse - motif économique - appréciation - cadre - existence d'un groupe de sociétés - secteur d'activité commun - détermination - portée - existence de difficultés économiques ou d'une menace sur la compétitivité - caractérisation - office du juge

Ne donne pas de base légale à sa décision la cour d'appel qui rejette la demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que la modification du contrat de travail refusée par le salarié était fondée sur la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou celle du secteur d'activité du groupe sans expliquer en quoi était caractérisée l'existence, au niveau du secteur d'activité du groupe auquel la société appartient, de difficultés économiques ou d'une menace pesant sur la compétitivité de ce secteur

Texte de la décision

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., employé depuis le 1er mars 1991, a exercé en dernier lieu pour la société Generali proximité assurances (GPA), aux droits de laquelle se trouve la société Generali vie, les fonctions d' "inspecteur du cadre" ; qu'ayant refusé le 19 octobre 2006 de signer l'avenant à son contrat de travail portant modification des modalités de calcul de sa rémunération variable, il a été licencié pour motif économique le 5 janvier 2007 ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 1233-3 du code du travail ;

Attendu que pour débouter M. X... de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient, d'une part, que la modification du contrat de travail refusée par le salarié était fondée sur la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou celle du secteur d'activité du groupe Generali et, d'autre part, que le précédent mode de calcul des rémunérations des conseillers commerciaux et des inspecteurs de la société GPA, et spécialement de leur part variable assise sur l'activité commerciale des agents qu'ils encadraient, était, par l'effet de contraintes tant internes qu'externes et de la nécessité de définir de nouvelles orientations stratégiques, devenu obsolète et même fortement décrié par les organisations syndicales qui en ont réclamé la redéfinition et ont été associées à son changement, celui-ci étant notamment devenu moins rémunérateur pour les salariés par suite de réformes législatives, votées en juillet et décembre 2005, résultant des amendements Fourgous et Marini, et insuffisamment incitatif et motivant pour assurer la conquête de nouveaux clients et le maintien de la part de marché de cet assureur, qui depuis une dizaine d'années, ne cessait de s'effriter par l'effet de la concurrence exacerbée des réseaux de "bancassureurs" et d'assurances-vie en ligne ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans expliquer en quoi était caractérisée l'existence, au niveau du secteur d'activité du groupe auquel la société appartient, de difficultés économiques ou d'une menace pesant sur la compétitivité de ce secteur, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le troisième moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouté le salarié de ses demandes au titre de la rupture, l'arrêt rendu le 24 novembre 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société Generali vie aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze décembre deux mille onze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR dit que le plan de sauvegarde de l'emploi établi par la société GPA n'était pas nul, que par suite le licenciement pour motif économique de Monsieur X... n'était pas nul, et d'avoir débouté le salarié de sa demande d'indemnité sur le fondement des articles L.1235-10 et L.1235-11 du code du travail et condamné ce dernier au paiement des dépens de première instance, et de l'AVOIR condamné aux dépens d'appel ;

AUX MOTIFS propres QUE c'est par des motifs exacts en fait et pertinents en droit, que la cour adopte, que le conseil de prud'hommes, dont la décision sera confirmée, a jugé que le licenciement pour motif économique de Monsieur X... n'était pas nul ; que l'analyse du plan de sauvegarde de l'emploi du 7 novembre 2006, qui a été mis en oeuvre par l'employeur en raison du nombre des licenciements envisagés (239 conseillers commerciaux et inspecteurs) et signé par la plupart des organisations syndicales, ne révèle, contrairement à ce que soutient M. X..., aucune irrégularité de forme ni insuffisance de fond, que ce soit au niveau de la pertinence de ce plan ou de sa proportionnalité au regard des moyens dont disposait le groupe GENERALI ; qu'il apparaît, en effet, que, de manière concrète et précise, la société GPA a proposé aux salariés environ 160 postes disponibles au sein de l'entreprise ou auprès de partenaires du groupe GENERALI (89 postes de reclassement en interne et environ 80 postes auprès de structures partenaires, telles que les agents généraux), ainsi que d'autres mesures alternatives, telles que des formations en vue d'un reclassement interne, des solutions d'accompagnement local et personnalisé pour des emplois à l'étranger, des formations longues qualifiantes, ou encore un accompagnement en vue de la création d'activités, sans préjudice de nombreuses mesures financières tendant à favoriser la mobilité géographique ou la reprise d'activités ;

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE, sur la demande de nullité de licenciement, M. X... soutient que le licenciement prononcé à son encontre est entaché de nullité car le plan social pour l'emploi mis en place ne correspond en aucun cas à une nécessité, la situation financière de GPA s'inscrivant au sein d'un groupe lequel ne connaît aucun souci financier économique avéré ; que M. X... soutient que ce plan était disproportionné au regard des résultats affichés ; que par ailleurs les propositions de reclassement faites à M. X... n'ont pas pris leur pleine mesure puisqu'une offre lui a été faite et que les autres propositions s'inscrivaient au niveau des structures françaises et non au niveau du groupe GENERALI ; que sur ce point la société GPA fait valoir que le PSE mis en oeuvre a été avalisé lors du comité d'établissement extraordinaire du 1er décembre 2006 notamment ; que le Titre II du PSE proposé et accepté par les partenaires sociaux lors du comité d'établissement du 7 Novembre 2006 fait état de façon précise des mesures envisagées et des opérations de reclassement proposées, ainsi que des propositions de suivi par une cellule ad hoc ; que ce PSE a été régulièrement adressé à la DDTEFP qui n'a émis aucune remarque ; que l'argument de M. X... tiré de la nullité du PSE ne saurait en conséquence prospérer, puisque toute la procédure afférente à la mise en place a été parfaitement respectée jusqu'aux offres de reclassement ; que M. X... pour solliciter la nullité, conteste en fait l'opportunité pour GPA de mettre en oeuvre une telle modification de rémunération et que telle n'est pas sa vocation puisque les partenaires sociaux l'ont non seulement avalisée, mais encore puisque les mesures qui étaient prévues pour la mise en oeuvre et son suivi ont été réalisées ; que dans ces conditions le Conseil rejette la demande de nullité de M. X... ;

ALORS QU'aux termes de l'article L.1235-10 du code du travail, la validité du plan de sauvegarde de l'emploi, établi en application des articles L.1233-61 et L.1233-62 du même code, est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient ; qu'il appartient aux juges du fond sous le contrôle de la Cour de cassation d'apprécier si le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, en veillant à ce qu'il comporte des mesures effectives et mette en oeuvre toutes les mesures possibles, appréciées en fonction des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe, pour maintenir les emplois ou faciliter le reclassement ; que pour débouter Monsieur X... de ses demandes et dire que le plan de sauvegarde de l'emploi établi le 7 novembre 2006 était proportionnel aux moyens du groupe GENERALI, la Cour d'appel s'est bornée à relever que « la société GPA avait proposé aux salariés environ 160 postes disponibles au sein de l'entreprise ou auprès de partenaires du groupe GENERALI (89 postes de reclassement en interne et environ 80 postes auprès de structures partenaires, telles que les agents généraux), ainsi que d'autres mesures alternatives, telles que des formations en vue d'un reclassement interne, des solutions d'accompagnement local et personnalisé pour des emplois à l'étranger, des formations longues qualifiantes, ou encore un accompagnement en vue de la création d'activités, sans préjudice de nombreuses mesures financières tendant à favoriser la mobilité

géographique ou la reprise d'activités », sans aucunement répondre aux écritures de Monsieur X... faisant valoir que le plan de sauvegarde de l'emploi n'avait prévu qu'une seule offre valable d'emploi au titre du reclassement, que la recherche de reclassement avait été circonscrite à l'entreprise et aux structures partenaires du groupe GENERALI en France, à l'exclusion des autres sociétés du groupe, et que le crédit personnel de formation, l'aide à la création ou à la reprise d'entreprise, ainsi que l'indemnité complémentaire de licenciement s'étaient vus doter de budgets particulièrement faibles, ce alors que le groupe GENERALI disposait de moyens financiers considérables et que GENERALI FRANCE avait poursuivi sa croissance en 2006 ; que partant, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de réponse à conclusions et violé l'article 455 du code de procédure civile ;

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement pour motif économique de Monsieur X... reposait sur une cause réelle et sérieuse, débouté le salarié de sa demande de versement d'une indemnité sur le fondement de l'article L. 1235-3 du code du travail et condamné ce dernier au paiement des dépens de première instance, et de l'AVOIR condamné aux dépens d'appel ;

AUX MOTIFS propres QUE c'est par des motifs exacts en fait et pertinents en droit, que la cour adopte, que le conseil de prud'hommes, dont la décision sera confirmée, a jugé que le licenciement pour motif économique de Monsieur X... n'était pas dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le licenciement de Monsieur X... sur le fondement des articles L. 1222-6 et L.1233-4 du code du travail, qui fait suite à son refus de modification d'un élément essentiel de son contrat de travail, à savoir la redéfinition des modalités de calcul de sa rémunération, composée pour l'essentiel d'une partie variable, résulte d'un motif non inhérent à la personne de ce salarié mais tenant à la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, ou celle du secteur d'activité du groupe GENERALI, et de prévenir des difficultés économiques prévisibles ; qu'il résulte en effet des pièces produites aux débats, et notamment du préambule de l'accord conclu le 31 août 2006 entre la société GPA et diverses organisations syndicales, que le précédent mode de calcul des rémunérations des conseillers commerciaux et des inspecteurs de la société GPA, et spécialement de leur part variable assise sur l'activité commerciale des agents qu'ils encadraient, était, par l'effet de contraintes tant internes qu'externes et de la nécessité de définir de nouvelles orientations stratégiques, devenu obsolète et même fortement décrié par les organisations syndicales qui en ont réclamé la redéfinition et ont été associées à son changement, celui-ci étant notamment devenu moins rémunérateur pour les salariés par suite de réformes législatives, votées en juillet et décembre 2005, résultant des amendements FOURGOUS et MARINI, et insuffisamment incitatif et motivant pour assurer la conquête de nouveaux clients et le maintien de la part de marché de cet assureur, qui depuis une dizaine d'années, ne cessait de s'effriter par l'effet de la concurrence exacerbée des réseaux de "bancassureurs" et d'assurances-vie en ligne ; que contrairement à ce que prétend M. X..., il n'est pas établi par les documents versés au dossier, au regard notamment des grilles comparatives des salaires brut moyens afférents aux années 2006 et 2007, établies par la commission de suivi de la nouvelle rémunération des responsables d'inspection, que les licenciements, et spécialement celui de M. X..., aient été décidés pour permettre à la société GPA, par une réduction de sa masse salariale, de réaliser des bénéfices plus importants ; qu'il s'ensuit que le licenciement pour motif économique de M. X..., tel qu'il a été motivé dans la lettre de licenciement du 5 janvier 2007, repose bien sur une cause réelle et sérieuse ;

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE, sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse, M. X... argue de ce que le licenciement prononcé serait sans fondement et donc dépourvu de cause réelle et sérieuse, puisque notamment la société GPA ne connaît aucune difficulté économique ; que M. X... a entendu sur ce deuxième argument, contester la décision de l'employeur de mettre en oeuvre une modification de la rémunération ; que la société GPA, sur le terrain de la procédure de modification des rémunérations, a requis et obtenu l'aval des partenaires sociaux ; que la société GPA n'a fait que se mettre en conformité avec les dispositions légales applicables notamment les amendements MARINI et ; que par ailleurs, il s'agit d'une décision de stratégie financière pure qui appartient de façon pleine et entière à l'employeur ; que M. X..., dans cette affaire, confond le motif économique généré par des pertes d'exploitation par exemple avec le motif de libre direction et organisation qui appartient de façon exclusive à l'employeur, lequel doit

démontrer que la sauvegarde de sa compétitivité doit être mise en oeuvre par un procédé d'organisation qui lui appartient en propre ; qu'en l'espèce, la société GPA a entendu modifier en profondeur l'ensemble des modalités de rémunération des conseillers commerciaux et inspecteurs ; que ces modifications étaient apparues nécessaires comme en attestent d'ailleurs les demandes récurrentes des syndicats (pièces 14, 15, 16 notamment) ; que ces tracts sollicitent notamment « une rémunération mieux équilibrée » ; qu'en fait c'est la rémunération des commerciaux qui se trouve en cause, ceux-ci ayant au dessus d'eux des inspecteurs qui les managent et leur fixent des objectifs se traduisant par une rémunération variable ; que c'est le système de calcul de la rémunération des inspecteurs assise sur l'activité des commerciaux qui va se trouver en cause ; que des propositions vont être faites par la direction et que suite à une négociation, un système nouveau va être mis en place ; qu'à l'examen des pièces produites tant par M. X... que par la société GPA, il apparaît qu'une légère diminution à hauteur d'une cinquantaine d'euros mensuels, serait apparue lors de la mise en place du nouveau système, mais que cette perte se serait lissée au fur et à mesure des années ; que la modification d'un des éléments du contrat de travail, telle que la rémunération, constitue une modification d'une des clauses essentielles du contrat de travail ; qu'en l'espèce il s'agissait de mettre en oeuvre une réorganisation de l'ensemble du secteur : commerciaux et inspecteurs ; que cette réorganisation peut parfaitement être décidée par l'employeur dans le cadre de son pouvoir d'organisation et de direction ; que celle-ci a fait par ailleurs l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel et a généré la signature d'un accord ; que le contrat de travail et les fonctions occupées par M. X... entraient dans le champ d'application de cette modification, générée tant par la nécessité de réorganiser et d'adapter en fonction de contraintes tant extérieures, du fait du dispositif légal nouveau, qu'internes, puisque sollicitées par les commerciaux et mis en oeuvre par les partenaires sociaux ; que cette modification a pour effet d'affecter de façon durable la réorganisation de la société GPA, et que cette modification, dans ce cas précis revêt un caractère économique ; que dans ces conditions, cette modification spécifique est soumise à une procédure d'accord du salarié, elle aussi spécifique requérant l'accord explicite du salarié ; que la société GPA ne pouvait modifier unilatéralement la rémunération de M. X..., même en se fondant sur l'Accord signé avec les partenaires sociaux ; que dans l'hypothèse d'un refus du salarié, la société n'avait d'autres solutions que celle de procéder au licenciement, celui-ci ayant une cause réelle avérée consistant en une réorganisation nécessaire des modalités de rémunération, et sérieuse dans la mesure où ce système nouveau a été accepté par la plupart des salariés concernés comme le prouvent les éléments versés aux débats, puisque 15% des salariés concernés ont refusé la modification ; que le licenciement prononcé à l'égard de M. X... suite à son refus d'accepter la modification doit bien évidemment être justifié, et comme il a été dit plus haut la société GPA a fait état de façon précise et circonstanciée de la nécessité pour elle de réorganiser et modifier le système général de rémunération ;

ALORS QU'une réorganisation de l'entreprise ne constitue un motif de licenciement que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe dont elle relève, en prévenant des difficultés économiques à venir et leurs conséquences sur l'emploi ; que la charge de la preuve pèse sur l'employeur, les juges du fond étant tenus de préciser en quoi la réorganisation décidée par l'employeur était nécessaire à la sauvegarde de l'entreprise ; que Monsieur X... soulignait que la société GPA ne rapportait pas la preuve de ce que la modification du système de rémunération ne visait pas à une simple augmentation des profits et avait réellement un objectif de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, la société ne produisant notamment aucun élément comparatif avec d'autres entreprises de son secteur permettant une comparaison des parts de marché détenues, alors qu'au moment du licenciement ses résultats étaient en progression et qu'elle ne produisait aucun élément relatif à ses résultats pour les années postérieures ; que cependant, la Cour d'appel a cru pouvoir dire que le licenciement du salarié reposait sur une cause réelle et sérieuse et débouter Monsieur X... de sa demande de dommages et intérêts à ce titre, au motif que « le précédent mode de calcul des rémunérations des conseillers commerciaux et des inspecteurs de la société GPA, et spécialement de leur part variable assise sur l'activité commerciale des agents qu'ils encadraient, était » « devenu » « insuffisamment incitatif et motivant pour assurer la conquête de nouveaux clients et le maintien de la part de marché de cet assureur, qui depuis une dizaine d'années, ne cessait de s'effriter par l'effet de la concurrence exacerbée des réseaux de "bancassureurs" et d'assurances-vie en ligne », relevant par ailleurs que la modification du système de rémunération répondait à la « nécessité de définir de nouvelles orientations stratégiques » ; qu'ainsi, la Cour d'appel n'a pas fait ressortir que la compétitivité de l'entreprise était en péril, et sa pérennité, ainsi que celle des emplois, menacée, mais a au contraire retenu que l'employeur avait essentiellement souhaité renforcer le dynamisme de sa politique commerciale, le Conseil de prud'hommes ayant lui-même retenu « qu'il s'agissait d'une décision de stratégie financière pure » ; que partant, en statuant de la sorte, par des motifs impropres à caractériser la nécessité pour la société GPA de sauvegarder

sa compétitivité, en prévenant des difficultés économiques à venir et leurs conséquences sur l'emploi, la cour d'appel a violé l'article L.1233-3 du code du travail ;

ALORS encore QUE la Cour d'appel a retenu « que le licenciement de Monsieur X... sur le fondement des articles L. 1222-6 et L.1233-4 du code du travail, qui fait suite à son refus de modification d'un élément essentiel de son contrat de travail, à savoir la redéfinition des modalités de calcul de sa rémunération, composée pour l'essentiel d'une partie variable, résulte d'un motif non inhérent à la personne de ce salarié mais tenant à la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, ou celle du secteur d'activité du groupe GENERALI, et de prévenir des difficultés économiques prévisibles » ; que cependant, il résultait de la lettre de licenciement que la redéfinition des modalités de calcul de la rémunération du salarié ne répondait pas seulement à la prétendue nécessité pour l'entreprise de sauvegarder sa compétitivité, mais résultait également, de la mise « en conformité avec les nouvelles dispositions légales » (amendements FOURGOUS et MARINI), soit une cause non économique de licenciement, ainsi que le faisait valoir Monsieur X... et ainsi que le reconnaissait elle-même la société GPA dans ses écritures d'appel ; que dès lors, en retenant néanmoins que « le licenciement de M. X..., tel que motivé dans la lettre de licenciement du 5 janvier 2007 », reposait sur un « motif économique », la Cour d'appel a méconnu les termes du litige, violant ainsi les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

TROISIEME MOYEN DE CASSATION (ENCORE PLUS SUBSIDIAIRE)

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement ayant considéré que la société GPA avait satisfait à son obligation de reclassement, débouté le salarié de sa demande de versement d'une indemnité sur le fondement de l'article L. 1235-3 du code du travail et condamné ce dernier au paiement des dépens de première instance, et de l'AVOIR condamné aux dépens d'appel ;

AUX MOTIFS propres QUE la société GPA a, en outre, notifié personnellement à M. X... l'ensemble de ces postes disponibles (agences d'assurance en reprise ou en association, postes au sein de «France Assurances », postes de producteurs salariés, postes administratifs d'ingénieurs analystes, chargés de mission, chargés d'études comptables, techniciens en informatique ou de gestion, assistants commerciaux, chefs de projets, etc.), lui adressant un questionnaire pour permettre d'affiner ces propositions, et mettant à sa disposition ses services de la direction des ressources humaines ainsi que la cellule d'accompagnement d'un cabinet spécialisé (société RHESO) ; que cependant ce salarié, sans prendre la peine de se faire remettre le descriptif de fonction de ces postes, ni de solliciter quelque précision que ce soit sur ceux-ci, a tout refusé, retournant le formulaire de réponse daté du 10 novembre 2006, sans vouloir préciser les raisons de sa réponse, négative, sans préciser la région souhaitée pour une mobilité géographique et en rayant le paragraphe réservé à la mobilité internationale ; que malgré ce refus de coopération, l'employeur a néanmoins adressé à M. X..., conformément aux engagements pris dans le plan de sauvegarde de l'emploi (v., p. 13), une offre précise de reclassement interne portant sur un emploi de chargé de clientèle au sein de l'entreprise GENERALI, directement rattaché à un directeur d'agence, rémunéré par fixe et des commissions, et situé à Bièvres (91) en région Ile-de-France Sud, étant précisé que M. X... exerçait auparavant ses fonctions à Etampes ; que ce salarié a également cru devoir refuser cette offre par lettre du 30 décembre 2006 en prétextant, de manière inexacte et infondée, le changement de système de rémunération et un manque de précision sur le poste ; que M. X... ne saurait, dès lors, reprocher à la société GPA un manquement à son obligation légale de reclassement, celle-ci y ayant au contraire satisfait de manière concrète, loyale et sérieuse ;

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE par ailleurs M. X... fait grief à la société GPA de ne pas lui avoir proposé de reclassement ce qui s'avère inexact puisque différents courriers lui ont été adressés faisant état des possibilités existantes ; que la société GPA a parfaitement rempli son obligation, laquelle n'est qu'une obligation de moyens exigée par la loi applicable ; que M. X... n'a d'ailleurs pas répondu au courrier lui proposant différentes solutions le 4 décembre 2006, solutions qu'il aurait peut être dû demander à examiner avec soin au lieu de répondre par courrier du 10

décembre 2006 par une fin de non recevoir ;

ALORS QU'aux termes de l'article L.1233-4 du code du travail le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir, et revêtir une cause réelle et sérieuse, 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 ; que cette obligation de reclassement revêt un caractère individuel ; que l'employeur ne peut ainsi procéder à un traitement global des possibilités de reclassement, le cas de chaque salarié devant être envisagé à titre personnel ; que cette exigence d'individualisation impose à l'employeur de proposer, par écrit, des offres de reclassement précises, concrètes et personnalisées ; que par suite, manque à son obligation de reclassement l'employeur qui se borne à adresser au salarié la liste des postes vacants annexée au plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en se fondant néanmoins sur le fait que la société GPA avait « notifié personnellement à M. X... l'ensemble des postes disponibles » - soit « environ 160 postes » - recensés par le plan de sauvegarde de l'emploi, pour dire que la société avait satisfait à son obligation légale de reclassement, la Cour d'appel a violé l'article L.1233-4 du code du travail ;

ALORS en outre QUE l'employeur doit, avant tout licenciement économique, d'une part, rechercher toutes les possibilités de reclassement existant dans le groupe dont il relève, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettant d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, d'autre part, proposer ensuite aux salariés dont le licenciement est envisagé tous les emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, d'une catégorie inférieure ; qu'à cet égard, l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, ne doit proposer au salarié un emploi disponible de catégorie inférieure qu'à défaut de possibilités de reclassement dans un emploi de même catégorie correspondant à sa qualification ; que les possibilités de reclassement doivent être également recherchées parmi les entreprises du groupe situées à l'étranger, dès lors que la législation applicable localement n'empêche pas l'emploi de salariés étrangers ; qu'enfin, l'exécution de l'obligation de reclassement doit être appréciée en fonction des moyens dont dispose l'employeur ou du groupe auquel il appartient ; que Monsieur X... faisait valoir dans ses écritures d'appel que la société GPA avait méconnu les principes susvisés en ne lui proposant qu'une unique offre précise de reclassement, au sein de l'entreprise GENERALI en France, sur un poste de chargé de clientèle - soit un emploi de catégorie inférieure à celui d'inspecteur du Cadre qu'il occupait en dernier lieu -, et ce alors que le groupe international GENERALI possédait des moyens considérables ; que dès lors, en estimant que la société GPA avait satisfait à son obligation de reclassement en adressant à Monsieur X... cette seule offre, sans vérifier, comme elle l'y était invitée, si l'employeur n'était pas en mesure de proposer au salarié d'autres solutions de reclassement (sur un emploi de même catégorie que celle du salarié, dans une autre société du groupe, et en considération des moyens de ce groupe), la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1233-4 du code du travail :

ALORS également QU'en cas de refus par le salarié d'une proposition de modification de son contrat, l'employeur ne peut limiter ses offres de reclassement en fonction de la volonté présumée de l'intéressé de les refuser ; que toutefois, en l'espèce, la société soutenait ne pas avoir eu l'obligation de proposer à Monsieur X... un poste de la même catégorie d'emploi que celui qu'il occupait précédemment (poste d'inspecteur ou de conseiller commercial) au motif qu'un tel « poste » « impliquait nécessairement d'accepter le nouveau système de rémunération » que le salarié avait préalablement refusé ; que par suite, en estimant que la société GPA avait satisfait à son obligation de reclassement en adressant à Monsieur X... « une offre précise de reclassement interne portant sur un emploi de chargé de clientèle au sein de l'entreprise GENERALI » -emploi de catégorie inférieure -, alors qu'il ressortait des écritures d'appel de la société que cette dernière avait limité ses offres en fonction de la volonté présumée du salarié de les refuser, la Cour d'appel a violé l'article L.1233-4 du code du travail ;

ALORS aussi QUE l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne dispense pas l'employeur de chercher à reclasser les salariés concernés par un projet de licenciement ; que lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi a été établi, l'employeur doit proposer non seulement les offres de reclassement prescrites par ce plan, mais également toutes les autres possibilités de reclassement non envisagées dans ce dernier ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a estimé que la société avait satisfait à son obligation de reclassement motif tiré de ce qu'elle avait « notifié personnellement à M. X...

l'ensemble des postes disponibles » recensés par le plan de sauvegarde de l'emploi, et « adressé à M. X..., conformément aux engagements pris dans le plan de sauvegarde de l'emploi (v., p. 13), une offre précise de reclassement interne portant sur un emploi de chargé de clientèle au sein de l'entreprise GENERALI », soit du seul fait qu'elle avait mis en oeuvre les mesures de reclassement prévues par ledit plan ; que toutefois, le salarié faisait précisément valoir dans ses écritures d'appel que ces seules démarches étaient insuffisantes, et que la société GPA « ne démontrait pas objectivement qu'elle était dans l'impossibilité absolue et définitive de lui proposer une solution de reclassement dans un poste au sein de l'entreprise ou de l'une des autres filiales du groupe GENERALI, conformément aux prescriptions de l'article L.1233-4 du code du travail » ; que par suite, en omettant de rechercher, comme elle l'y était invitée, si la société avait cherché et proposé au salarié toutes les possibilités de reclassement, y compris celles qui n'étaient pas envisagées par le plan de sauvegarde de l'emploi, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1233-4 du code du travail ;

ALORS enfin QU'en se fondant sur le fait que le salarié avait refusé les offres de reclassement recensées globalement par le plan de sauvegarde de l'emploi et l'unique offre précise de reclassement interne qui lui avait été proposée, pour dire que la société GPA avait satisfait à son obligation légale de reclassement, sans faire ressortir que ces offres constituaient les seules possibilités de reclassement existantes et adaptées à la situation de Monsieur X... - et alors même que la société soutenait qu'elle n'était pas tenue de proposer un second poste de reclassement au salarié qui avait refusé une « offre valable d'emploi » -, la Cour d'appel a violé l'article L.1233-4 du code du travail ;

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION (également subsidiaire)

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué débouté le salarié de sa demande d'allocation de dommages et intérêts pour non respect des critères relatifs à l'ordre des licenciements ainsi que de dommages et intérêts pour non communication des critères d'ordre des licenciements, et condamné ce dernier au paiement des dépens de première instance, et de l'AVOIR condamné aux dépens d'appel ;

AUX MOTIFS propres QUE c'est par des motifs exacts en fait et pertinents en droit, que la cour adopte, que le conseil de prud'hommes, dont la décision sera confirmée, a jugé que le licenciement pour motif économique de Monsieur X... n'était pas assujéti à des critères d'ordre ; que les licenciements pour motif économique réalisés par la société GPA ayant, par leur nature même, porté sur l'ensemble des conseillers commerciaux et inspecteurs qui refusaient les nouvelles modalités de rémunération, il ne pouvait y avoir lieu, en l'absence de tout choix à opérer par l'employeur, d'établir un ordre des licenciements, ni, par conséquent, de définir en application de l'article L. 1233-5 du code du travail des critères pour y parvenir ; que la société GPA ne saurait, par voie de conséquence, se voir reprocher, même à titre infiniment subsidiaire, d'avoir manqué à une obligation d'information ou de communication individuelle portant sur une obligation inexistante en l'espèce ;

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE sur les critères d'ordre, il s'agit d'un licenciement pour refus d'acceptation d'une modification d'un éléments contractuel ; que ce type de rupture est soumis à une procédure particulière, pour laquelle les dispositions du code du travail ne prévoient en aucune façon de procéder à l'examen des critères d'ordre des licenciements, même s'il s'agit de qualifier le licenciement d'économique ; que cet argument ne saurait être retenu ;

ALORS QUE les règles relatives à l'ordre des licenciements prononcés pour motif économique, prévues par l'article L.1233-5 du code du travail, ne s'appliquent que si l'employeur doit opérer un choix parmi les salariés à licencier, et que tel n'est pas le cas lorsque le licenciement concerne tous les salariés d'une entreprise appartenant à la même catégorie professionnelle ; qu'il en résulte a contrario que les règles susvisées doivent s'appliquer lorsqu'une partie seulement des salariés d'une même catégorie professionnelle se voit licencier pour motif économique ; qu'ainsi que le soulignait Monsieur X... dans ses écritures, seuls les salariés relevant de la catégorie professionnelle des commerciaux qui avaient

refusé la modification de la structure de leur rémunération ont été licenciés - le Conseil de prud'hommes ayant relevé que « 15% des salariés concernés avaient refusé la modification » ; que dès lors, en retenant que l'employeur n'avait à opérer aucun choix parmi les salariés à licencier et « qu'il ne pouvait donc y avoir lieu d'établir un ordre des licenciements, ni, par conséquent, de définir » « des critères pour y parvenir », pour débouter Monsieur X... de sa demande d'allocation de dommages et intérêts pour non respect des critères relatifs à l'ordre des licenciements ainsi que de dommages et intérêts pour non communication des critères d'ordre des licenciements, la Cour d'appel n'a pas tiré de ses constatations les conséquences qui s'en déduiraient au regard de l'article L.1233-5 du code du travail.

Décision attaquée

Cour d'appel de paris
24 novembre 2009

Textes appliqués

article L. 1233-3 du code du travail

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 5 avril 1995, pourvoi n° 93-42.690, Bull. 1995, V, n° 123 (cassation partielle), et l'arrêt cité

Ass. Plén., 8 décembre 2000, pourvoi n° 97-44.219, Bull. 2000, Ass. plén., n° 11 (cassation)

Soc., 21 novembre 2006, pourvoi n° 05-40.656, Bull. 2006, V, n° 349 (1) (rejet), et l'arrêt cité