

22 janvier 2014

Cour de cassation

Pourvoi n° 12-22.546

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2014:SO00179

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - licenciement économique - cause - cause réelle et sérieuse - motif économique - appréciation - exclusion - cas - salarié protégé - licenciement pour motif économique - autorisation administrative - licenciement - effets - obligation de reclassement - examen par le juge judiciaire - possibilité (non) - mesures spéciales - portée separation des pouvoirs - acte administratif - appréciation de la légalité, de la régularité ou de la validité - incompétence judiciaire - contrat de travail - octroi - portée pouvoirs des juges - appréciation souveraine - licenciement d'un salarié protégé - limites - décision administrative constatant l'absence de motif économique et de propositions sérieuses de reclassement

Le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, en l'état d'une autorisation administrative de licenciement devenue définitive, apprécier le caractère réel et sérieux du motif de licenciement au regard de la cause économique ou du respect par l'employeur de son obligation de reclassement. Doit en conséquence être censuré l'arrêt qui, pour déclarer le licenciement d'un salarié protégé sans cause réelle et sérieuse malgré une autorisation de licenciement, relève que dans sa décision administrative autorisant le licenciement en raison du projet du salarié de reclassement externe, l'inspecteur du travail a constaté, dans les motifs de sa décision, que le licenciement était dénué de motif économique et que les efforts de reclassement n'avaient pas été faits, alors que de tels motifs ne sont pas le soutien nécessaire d'une décision d'autorisation

Texte de la décision

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

Sur le premier moyen du pourvoi principal :

Vu la loi des 16-24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III ensemble le principe de séparation des pouvoirs ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé comme visiteur médical par la société UCB Pharma en 1982, a été inclus dans une procédure de licenciement collectif avec plan de sauvegarde de l'emploi ; que l'inspecteur du travail, saisi en raison du mandat représentatif exercé par M. X... a, par décision du 8 septembre 2009 autorisé le licenciement pour

motif économique du salarié ; que M. X... a été licencié le 9 octobre 2009 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une contestation de son licenciement ;

Attendu que le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, en l'état d'une autorisation administrative de licenciement devenue définitive, apprécier le caractère réel et sérieux du motif de licenciement au regard de la cause économique ou du respect par l'employeur de son obligation de reclassement ;

Attendu que pour dire le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel relève que dans sa décision administrative autorisant le licenciement en raison du projet du salarié de reclassement externe, l'inspecteur du travail a constaté, dans les motifs de sa décision, que le licenciement était dénué de motif économique et que les efforts de reclassement n'avaient pas été faits, et qu'en conséquence, le licenciement doit être analysé comme licite puisqu'autorisé mais dénué de cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les motifs par lesquels l'autorité administrative, tout en accordant une autorisation de licenciement, dénie la cause économique de ce dernier et le respect par l'employeur de son obligation de reclassement ne sont pas le soutien nécessaire de la décision d'autorisation, et dès lors ne peuvent pas être opposés à l'employeur dans le cadre d'une contestation du bien-fondé du licenciement qui a été autorisé, la cour d'appel a violé les textes et le principe susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit besoin de statuer sur le second moyen du pourvoi principal et sur le pourvoi incident :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 29 mai 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, 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 Versailles, autrement composée ;

Condamne M. X... aux dépens ;

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

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 cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Blanpain et Soltner, avocat aux Conseils, pour la société UCB Pharma, demanderesse au pourvoi principal

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR dit le licenciement de Monsieur X... dépourvu de cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné la société UCB PHARMA à verser à Monsieur X... la somme de 50.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'AVOIR ordonné le remboursement par l'employeur aux organismes concernés des indemnités chômage qui ont dû être exposées pour le compte de Monsieur X... à concurrence de trois mois ;

AUX MOTIFS QUE « la lettre de licenciement adressée à M. X... le 9 octobre 2009 dont les motifs fixent les limites du litige vise l'autorisation donnée au licenciement par l'inspection du travail et fait essentiellement référence aux données suivantes : « perte de croissance résultant d'une difficulté croissante du renouvellement du portefeuille de produits et endettement financier conséquent à la suite de l'acquisition de Schwarz Pharma en 2007 ; et afin de sauvegarder sa compétitivité, nécessité de procéder à une réorganisation (projet SHAPE) » ; qu'en raison du contenu de la décision de l'inspection du travail qui doit être examinée tant dans ses motifs que dans son dispositif, il est établi que si le licenciement est licite, puisqu'autorisé, en revanche, l'inspection du travail constate que ce licenciement est dénué de motif économique et que les efforts de reclassement n'ont pas été faits ; qu'il se déduit de cette autorisation qui s'impose au juge judiciaire dans tout son contenu qu'effectivement, le licenciement de M. X... doit être analysé comme licite puisqu'autorisé mais dénué de cause réelle et sérieuse ; que d'ailleurs et à toutes fins utiles, pour retenir que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, le premier juge après avoir rappelé les dispositions légales applicables au licenciement pour motif économique, a exposé que la société UCB Pharma se fondait surtout sur une perte de croissance résultant de la difficulté permanente à renouveler les produits et une détérioration du chiffre d'affaires monde au 1er semestre et par une baisse du chiffre d'affaires monde au début de l'année 2008 par rapport au début de l'année 2007 ; qu'il faisait état également du lourd handicap financier suite au rachat de Schwarz Pharma ; qu'il a ensuite pris en considération, les conclusions du rapport d'expertise comptable demandé par le comité d'entreprise qui a retenu que le groupe avait cherché à faire de la trésorerie à court terme sans se préoccuper de la rentabilité de la société française ; qu'il a également relevé que le rapport remis aux actionnaires pour l'année 2008 constatait une augmentation substantielle en 2008 bien supérieure à celle envisagée ; qu'il a également tiré argument des décisions de l'inspection du travail relatives à des salariés protégés qui estimaient insuffisantes les informations sur les difficultés financières des sociétés du même secteur d'activité ; qu'enfin, il a jugé que la publication d'une liste de onze postes de visiteurs médicaux ne permettait pas de considérer comme remplie loyalement, l'obligation de reclassement ; qu'il a déduit de ces observations que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ; (...) qu'il ressort du document soumis au comité d'entreprise conformément aux dispositions légales dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, que la société UCB développe un certain nombre de considérations générales sur les médicaments génériques, sur le fait que des médicaments vont arriver à la date de fin de fabrication et sur la nécessité de développer la recherche ; qu'en revanche, dans le tableau récapitulatif sur le chiffre d'affaires, page 65, il est mentionné que le chiffre d'affaires fait une progression importante en 2007 mais revient ensuite en 2008, à un niveau un peu supérieur à 2006, le chiffre d'affaires devant augmenter nettement en 2009 et 2010 ; que ce même document démontre que les pertes d'exploitation ne sont pas significatives ; que l'expertise diligentée à la demande du comité d'entreprise, met bien en perspective le fait que le rachat de la société Schwartz Pharma par la seule société UCB Pharma a créé pour cette dernière des difficultés de trésorerie mais que celles-ci sont dues à la seule décision prise par l'employeur de faire cet achat "avec un endettement à un niveau de risque considérable eu égard à l'importance du montant, de la rapidité du remboursement et des engagements induits en terme d'amélioration de la performance économique" ; qu'en outre, à supposer que certaines conditions propres à la société UCB Pharma soient réunies pour justifier la réorganisation décidée, force est de constater que la société n'apporte aucun élément pour permettre à la juridiction de vérifier s'il existait une menace sur la compétitivité au niveau du secteur d'activité auquel appartient la société UCB Pharma ; que par d'exacts motifs que la Cour fait siens, le premier juge s'est également appuyé sur les motifs des décisions de l'inspection du travail qui ont refusé l'autorisation de licencier des salariés protégés ; que de même, il a avec raison retenu que la note d'information destinée aux actionnaires en date du 3 mars 2009, soit moins de trois mois après le licenciement de M. X... donnait des informations sur l'ensemble du groupe et mentionnait que "UCB maintient le cap" ; qu'il était mentionné, contrairement aux termes de la lettre de licenciement que les frais de recherche étaient en diminution et que le montant des dividendes restait stable ; que le premier juge a retenu avec raison que la cause économique n'était pas établie ; que de

même, il sera retenu que si la suppression du poste de M. X... était établie, en revanche, le premier juge a à aussi retenu à juste titre que la recherche de reclassement n'avait pas été accomplie sérieusement ; qu'un licenciement économique n'est justifié que si l'employeur est dans l'impossibilité de procéder au reclassement du salarié concerné, préalablement à la notification du licenciement, dans un emploi de même nature ou à défaut dans des emplois de catégorie inférieure ; que les possibilités de reclassement d'un salarié doivent être recherchées à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'il est constant que la société UCB Pharma s'est contentée de publier une même liste de postes disponibles destinée à l'ensemble des salariés visés dans le licenciement collectif dont a fait partie M. X... mais n'a fait aucune offre précise, concrète et individualisée ; qu'en outre, rien ne permet de vérifier qu'à l'intérieur du groupe il n'y avait pas de postes disponibles ; que surtout, il ressort des éléments du dossier que la société UCB Pharma a au début de l'année 2009, soit pendant le préavis du salarié mis en oeuvre une procédure de recrutement de délégués hospitalier pour diffuser un produit intitulé Cimzia ; que la société soutient que M. X... était visiteur médical et ne pouvait devenir délégué hospitalier et que d'ailleurs dans un accord de méthode entre les syndicats et la direction en date du 17 novembre 2008, la distinction avait été posée entre ces deux types d'emploi ; que cependant la distinction ainsi opérée dans cet accord n'induisait pas qu'il ne s'agissait pas de postes qui pouvaient être occupés alternativement et surtout, les écritures des salariés et les déclarations orales faites à l'audience démontrent que la plupart avaient occupé les deux fonctions successivement et que certains d'entre eux ont retrouvé un emploi en qualité de délégué hospitalier ; que l'employeur qui ne pouvait ignorer qu'il allait mettre en oeuvre au début de l'année 2009, un processus de recrutement de délégués hospitaliers a agi de mauvaise foi en ne proposant pas ces postes à M. X... ou au moins en ne transmettant pas leur liste au cabinet Horémis qui aurait pu les proposer dans le cadre du congé de reclassement ; qu'en raison de la mauvaise exécution de l'obligation de recherche de reclassement, ce licenciement se trouve également dépourvu de cause réelle et sérieuse » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES DES PREMIERS JUGES QU'« en l'espèce, la société UCB Pharma justifie le licenciement économique d'une part, par la perte de croissance résultant d'une difficulté croissante du renouvellement du portefeuille de produits et par une détérioration du chiffre d'affaires monde au 1er semestre 2008 par rapport à la même période en 2007 ; d'autre part, par le lourd handicap financier du rachat de la société Schwarz Pharma ; que le rapport d'expertise comptable du 6 octobre 2008 réalisé à la demande du comité d'entreprise constate que le fondement économique du PSE est lié à la nécessité de dégager de la trésorerie à court terme plutôt qu'au niveau de rentabilité intrinsèque de l'entité française ; que cet objectif financier est contraire à la notion même de sauvegarde de l'emploi et que le rapport conclue que le PSE ne répond ni à la nécessité de sauvegarder la pérennité de l'entreprise ni à un objectif de préservation de l'emploi ; que le rapport annuel 2008 remis par la société à ses actionnaires déclare qu'UCB Pharma a enregistré une progression substantielle en 2008 bien supérieure à celle initialement envisagée ; que l'Inspection du Travail, saisie d'une demande d'autorisation de licenciement pour des salariés protégés, a relevé l'absence de données financières comparatives avec d'autres sociétés ou groupes aux activités comparables, du secteur pharmaceutique permettant d'établir la réalité d'une menace pour la compétitivité du groupe UCB ; que l'Inspection du Travail a souligné que de l'aveu même de la société, cette dernière se félicitait des résultats positifs supérieurs à ceux attendus et se déclarait très confiante quant au remboursement de la dette contractée lors du rachat de Schwarz Pharma ; qu'au vu des éléments présentés par les parties, le Conseil constate que les éléments invoqués pour justifier d'une menace sur la compétitivité de l'entreprise sont la conséquence de la réorganisation décidée par la société UCB Pharma et considère donc insuffisamment établie la réalité des difficultés économiques du secteur d'activité du groupe, ou la nécessité de sauvegarder sa compétitivité ; que pour satisfaire à son obligation de reclassement, la société UCB Pharma s'est contentée de publier une liste de 11 postes de visiteurs médicaux et ou de directeurs régionaux, adressée à l'ensemble des salariés concernés par le licenciement pour motif économique ; que le Conseil constate qu'une liste de postes disponibles ne peut s'analyser en une offre écrite, précise et personnalisée ainsi que l'exige la loi ; qu'en conséquence le Conseil juge que le licenciement du demandeur pour motif économique est donc sans cause réelle et sérieuse » ;

1. ALORS QU'en l'état d'une autorisation de licenciement accordée à l'employeur, le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, se prononcer sur le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, ni apprécier la légalité de cette autorisation ; que, lorsqu'il relève l'existence d'une contestation sérieuse sur la légalité de l'autorisation de licenciement accordée par l'inspecteur du travail et que l'appréciation du bienfondé des demandes du

salarié dépend de la légalité de cette décision, il appartient au juge judiciaire d'inviter les parties à faire trancher cette contestation par la juridiction administrative en lui posant une question préjudicielle ; qu'en l'espèce, pour dire le licenciement de Monsieur X... dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu que l'autorisation de licenciement accordée par l'inspecteur du travail lui imposait de dire le licenciement licite, mais dépourvu de cause réelle et sérieuse, dès lors que l'inspecteur du travail a constaté que le licenciement est dénué de motif économique et que les efforts de reclassement n'ont pas été faits ; qu'en statuant de la sorte, cependant que l'autorisation de licenciement accordée par l'inspecteur du travail lui interdisait de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et qu'à supposer que les motifs de cette décision aient fait apparaître l'existence d'une contestation sérieuse sur la légalité de cette autorisation de licenciement, il lui appartenait d'inviter les parties à faire trancher cette contestation par la juridiction administrative, la cour d'appel a violé le principe de séparation des pouvoirs et la loi des 16-24 août 1790 ;

2. ALORS, AU SUPPLUS, QU'en l'état d'une autorisation de licenciement accordée à l'employeur, le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, se prononcer sur le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement ; qu'en s'autorisant à apprécier « à toutes fins utiles » la cause économique du licenciement et les efforts de reclassement de l'employeur, après avoir pourtant constaté que le licenciement de Monsieur X... avait été autorisé par l'inspecteur du travail, la cour d'appel a violé le principe de séparation des pouvoirs et la loi des 16-24 août 1790.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement entrepris en ce qu'il a alloué à Monsieur X... une indemnité différentielle d'un montant de 3.954,42 euros ;

AUX MOTIFS QUE « dans ses écritures d'appel, M. X... ne fait pas de demande au titre de l'indemnité différentielle, cette somme lui ayant été versée par la société mais soutient qu'il devrait percevoir un solde sur l'indemnité de reclassement rapide de 3 149,03 euros ; qu'il ressort de la comparaison des écritures des deux parties qu'une somme de 26 972,44 euros a déjà été réglée à M. X... aux termes du PSE et il ne justifie pas du bien fondé de cette nouvelle demande » ;

ALORS QUE les prétentions des parties fixent les limites du litige ; que, dans ses conclusions d'appel, la société UCB PHARMA sollicitait l'infirmité du jugement entrepris en ce qu'il l'a condamnée à verser à Monsieur X... une indemnité différentielle de 3.954,42 euros, en faisant valoir qu'elle a versé une indemnité différentielle de 3.150 euros lors de l'audience de jugement du Conseil de prud'hommes (conclusions d'appel, p. 5) ; que, dans ses conclusions d'appel, Monsieur X... reconnaissait avoir perçu une indemnité différentielle, lors de l'audience de plaidoirie du Conseil de prud'hommes ; qu'en décidant néanmoins de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société UCB PHARMA à verser à Monsieur X... la somme de 3.954,42 euros à titre d'indemnité différentielle, tout en relevant que Monsieur X... ne formait plus de demande au titre de l'indemnité différentielle, cette somme lui ayant été versée par la société UCB PHARMA, la cour d'appel a violé les articles 4 et 5 du Code de procédure civile ;

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. X..., demandeur au pourvoi incident

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. X... de sa demande tendant à obtenir des dommages et intérêts en raison de l'application déloyale par la Société UCB PHARMA du plan de sauvegarde de l'emploi ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE : « M. X... sollicite également une indemnité d'un montant de 31.320,78 euros correspondant à six mois de salaire pour application déloyale du plan de sauvegarde de l'emploi. Cependant, les arguments qu'il

présente au soutien de cette demande, qui repose essentiellement sur une mauvaise exécution de l'obligation de reclassement ont déjà été pris en considération pour apprécier le bien fondé du licenciement et M. X... ne démontre pas qu'il ait subi de ce fait, un préjudice particulier qui n'aurait pas été réparé par l'allocation de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ».

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE : « Vu l'article L1235-3 du Code du travail. Attendu que l'autorité administrative a autorisé le licenciement de Monsieur X... Attendu que, dans l'appréciation du fondement du licenciement, le Conseil considère que les arguments présentés pour justifier du motif économique ne lui ont pas semblé pertinents. Attendu que, compte tenu des sommes perçues au titre du licenciement économique, le Conseil n'a trouvé aucune justification à un préjudice aurait pu l'amener à prononcer une condamnation supérieure à 6 mois ».

ALORS QUE le non respect ou l'exécution déloyale d'un engagement de l'employeur pris dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, qui a la nature d'un engagement unilatéral, caractérise un manquement fautif dont les salariés licenciés peuvent demander réparation; qu'en l'espèce, dans ses écritures d'appel, M. X... faisait précisément valoir qu'alors que la Société UCB PHARMA s'était engagée dans le plan de sauvegarde de l'emploi à proposer, par l'intermédiaire du cabinet spécialisé HOREMIS, une offre ferme d'emploi pendant toute la période d'accompagnement, elle avait engagé trois mois après son licenciement, le recrutement de visiteurs hospitaliers et spécialiste Vente qu'elle avait confié à un autre cabinet de recrutement sans que ces offres fermes d'emploi ne lui soient proposés si bien qu'en agissant de la sorte, la Société UCB PHARMA avait non seulement manqué à son obligation préalable de reclassement emportant l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement mais avait également exécuté de façon déloyale les engagements qu'elle avait fermement pris dans le plan de sauvegarde de l'emploi ce dont il résultait qu'il était fondé à obtenir, en sus d'une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse liée à la mauvaise exécution de l'obligation de reclassement, la réparation de ce préjudice distinct né de l'exécution déloyale par l'employeur des engagements qu'il avait pris dans le plan de sauvegarde de l'emploi ; que dès lors, en relevant, pour débouter M. X... de sa demande tendant à obtenir des dommages et intérêts pour exécution déloyale du plan de sauvegarde de l'emploi, que l'argumentation de M. X... reposait essentiellement sur la mauvaise exécution de l'obligation de reclassement et qu'il ne justifiait pas d'un préjudice particulier distinct de celui réparé par l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse sans rechercher, ainsi cependant qu'elle y était invitée, si la Société UCB PHARMA avait exécuté loyalement les engagements qu'elle avait fermement pris dans le plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil, ensemble les articles L1233-61 et L1233-62 du Code du travail.

Décision attaquée

Cour d'appel de versailles
29 mai 2012

Textes appliqués

loi des 16-24 août 1790

décret du 16 fructidor an III

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 7 juin 2005, pourvoi n° 02-47.374, Bull. 2005, V, n° 190 (rejet), et l'arrêt cité

Soc., 10 novembre 2009, pourvoi n° 08-42.660, Bull. 2009, V, n° 249 (cassation partielle), et les arrêts cités

Soc., 26 octobre 2010, pourvoi n° 09-42.409, Bull. 2010, V, n° 244 (cassation)