

5 décembre 2007

Cour de cassation

Pourvoi n° 06-43.094

Chambre sociale

ECLI:FR:CCASS:2007:SO02608

Texte de la décision

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

Donne acte à la SCP Lebreton-Zanni, és qualités de liquidateur judiciaire de la société Perrin aluminium de ce qu'elle reprend l'instance ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bourges, 7 avril 2006) que Mme X... a été engagée en qualité de secrétaire comptable le 5 juin 1977 par la société Perrin ; qu'à la suite de la liquidation judiciaire de cette société, elle a été licenciée par le liquidateur le 24 mars 2004 ; qu'après autorisation du juge-commissaire, le fonds de commerce de la société Perrin a été cédé à la société Perrin aluminium avec effet au 1er avril 2004 ; que le poste de Mme X... étant supprimé, il lui a été proposé le 24 juin 2004, avec un délai de réflexion d'un mois, un emploi au sein d'une autre société du groupe, que la salariée a refusé ; que l'intéressée a été licenciée par la société Perrin aluminium le 9 août 2004 pour motif économique ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes de nature salariale et indemnitaire ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir dit qu'il avait été prononcé publiquement par mise à disposition au greffe, alors, selon le moyen, que l'article 450 du nouveau code de procédure civile, issu du décret 2004-836 du 20 août 2004, dispose, en son alinéa 1, que « si le jugement ne peut être prononcé sur le champ, le prononcé en est renvoyé, pour plus ample délibéré, à une date que le président indique » et en son alinéa 2 qu'« il peut toutefois aviser les parties, à l'issue des débats, que le jugement sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la juridiction, à la date qu'il indique » ; que l'arrêt doit donc comporter la mention, qui fait preuve jusqu'à inscription de faux, suivant laquelle avis a été donné aux parties que l'arrêt serait prononcé par sa mise à disposition au greffe pour que celles-ci aient connaissance de la date du prononcé de l'arrêt et aient accès à la décision ; que dès lors, en s'abstenant de préciser que les parties ont été avisées de la date du prononcé de l'arrêt par sa mise à disposition au greffe, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 450, alinéa 2, du nouveau code de procédure civile ;

Mais attendu que les dispositions de l'article 450, alinéa 2, du nouveau code de procédure civile ne sont pas prescrites à peine de nullité ; que le moyen est inopérant ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer à la salariée un rappel de salaire et des congés payés afférents, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisées par le salarié ; qu'au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que pour faire droit à la demande de rappel de salaire, la cour d'appel s'est bornée à se référer à

une simple note de service de l'employeur sans rechercher si la salariée avait effectivement accompli des heures supplémentaires au delà de la durée légale de travail ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L 212-1-1 du code du travail ;

2°/ que l'employeur faisait valoir dans ses conclusions d'appel que Mme X... ne pouvait pas prétendre au paiement d'heures supplémentaires durant la durée de son préavis, dans la mesure où il avait dispensé la salariée d'exécuter son préavis ; qu'en s'abstenant de répondre à ce chef déterminant des conclusions, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, que, sous le couvert du grief non fondé de manque de base légale, le moyen ne tend, en sa première branche, qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve par les juges du fond qui ont fait ressortir que la salariée avait accompli chaque semaine des heures supplémentaires non rémunérées ;

Attendu, ensuite, que l'inexécution du préavis ne devant entraîner aucune diminution des salaires que la salariée aurait reçus si elle avait accompli son travail, la cour d'appel n'était pas tenue de s'expliquer sur un moyen inopérant ;

Que le moyen ne peut être accueilli ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer à la salariée une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que les licenciements économiques prononcés en vertu d'une autorisation du juge-commissaire au cours de la période d'observation ou conformément aux prévisions du jugement qui arrête le plan de cession de l'entreprise font obstacle aux effets de l'article L 122-12 alinéa 2 du code du travail en cas de cession d'une entité économique autonome ; que la cour d'appel a relevé que dans son offre de reprise du fonds de commerce de l'entreprise Perrin, la société Perrin aluminium a indiqué que deux des salariés se verraient proposer un contrat de travail au sein d'une des sociétés du groupe, et qu'en cas de refus de l'emploi proposé, leur licenciement relèverait de la liquidation judiciaire ; que la cour d'appel a également constaté que la société Perrin aluminium avait spécialement insisté sur ce point auprès du juge-commissaire ; que la cour d'appel aurait dû déduire de ses propres constatations que le licenciement de la salariée, qui avait refusé d'être engagée dans une autre société du groupe, avait été autorisé par le juge-commissaire, de telle sorte que son contrat de travail ne devait pas se poursuivre au sein de la société Perrin aluminium ; que la cour d'appel a violé les articles L 122-12 alinéa 2 et L 321-1 du code du travail ;

2°/ que 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 d'une transformation d'emploi ou d'une modification refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques, des mutations technologiques ou à une réorganisation de l'entreprise effectuée pour sauvegarder sa compétitivité ; que la cour d'appel a estimé le licenciement de la salariée abusif, sans rechercher si la reprise par la société Perrin aluminium de la société Perrin, malgré sa liquidation judiciaire, expressément invoquée par l'employeur dans la lettre de licenciement, ne nécessitait pas une réorganisation de l'entreprise aux fins de sauvegarder sa compétitivité, de telle sorte que la suppression du poste de la salariée consécutif à cette nécessaire réorganisation, justifiait son licenciement pour motif économique ; qu'ainsi, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L 321-1 du code du travail ;

3°/ que le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise ou dans le groupe auquel appartient l'employeur n'est pas possible ; que la cour d'appel, qui a relevé que la société Perrin aluminium avait fait des propositions de reclassement visant un transfert de la salariée à un autre employeur du groupe pour un travail à temps partiel par courriers des 11 et 24 juin 2004, aurait dû déduire de ses propres constatations que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L 321-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir relevé que la cession emportait la reprise des contrats de travail de l'intégralité du personnel, la cour d'appel a retenu à bon droit que le transfert de l'emploi de la salariée au sein d'une autre société du groupe constituait une modification de son contrat de travail que l'intéressée était en droit de refuser, et que le refus de cette modification ne dispensait pas l'employeur de satisfaire à son obligation de reclassement ; qu'ayant constaté que tel n'était pas le cas, elle en a exactement déduit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

D'où il suit que le moyen, inopérant à sa deuxième branche comme critiquant un motif surabondant, n'est pour le surplus pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Lebreton-Zanni, és qualités, aux dépens ;

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

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

Décision attaquée

Cour d'appel de bourges
7 avril 2006