26 septembre 2012
Cour de cassation
Pourvoi nº 11-11.309

Chambre sociale

ECLI:FR:CCASS:2012:SO01978

Texte de la **décision**

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 7 décembre 2010), que M. X..., engagé le 1er mars 1987 en qualité de technicien de maintenance par la société Tek Serv, devenue Irium France, a été licencié pour motif économique par lettre du 3 décembre 2003 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une somme à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que l'obligation de reclassement est une obligation de moyens dont l'exécution s'apprécie au regard des possibilités de reclassement existant au sein de l'entreprise entre le moment où l'employeur a envisagé le licenciement et la date du licenciement ; que démontre avoir satisfait à son obligation de reclassement l'employeur qui établit s'être trouvé dans l'impossibilité de reclasser le salarié en l'absence de poste disponible dans l'entreprise correspondant aux compétences du salarié entre le moment où il a envisagé le licenciement et la date du licenciement ; qu'il ne peut alors être reproché à l'employeur de n'avoir fait aucune proposition de reclassement au salarié, ni de ne pas justifier de ses recherches de reclassement dans les différents établissements de l'entreprise ; qu'au cas présent, la société Irium France qui n'appartient à aucun groupe, exposait qu'aucun poste correspondant aux compétences de M. X... n'était disponible au sein de ses différents établissements au moment où le licenciement de M. X... a été envisagé puis prononcé ; que, pour le démontrer, elle produisait les registres d'entrée et de sortie du personnel de chacun de ses établissements, en expliquant que les deux seules embauches intervenues sur la période litigieuse correspondaient au recrutement d'un analyste programmeur sur un emploi de cadre requérant une qualification d'ingénieur que M. X..., technicien de maintenance, n'avait pas et au remplacement d'un salarié absent pour une durée de deux semaines, deux mois avant le licenciement de M. X... ; qu'en relevant, pour dire le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, que la société Irium France, qui n'avait fait aucune proposition de reclassement à M. X..., ne rapportait pas la preuve de ses recherches de reclassement au sein des différents établissements de l'entreprise, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, s'il existait au regard des pièces versées aux débats une quelconque possibilité de reclassement au sein de ces établissements, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-4 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que l'employeur ne justifiait pas avoir recherché des possibilités de reclassement sur l'un des autres sites techniques avoisinants de la société, non plus que dans l'agence régionale de Nantes ou dans l'un de ses neuf établissements secondaires, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Irium France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à M. 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 vingt-six septembre deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils, pour la société Irium France.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société IRIUM FRANCE à payer à Monsieur X... la somme de 38. 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE « Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir qu'après que l'employeur ait tenté de le reclasser au sein de l'entreprise ou du groupe auquel l'entreprise appartient ; En l'espèce, la lettre de licenciement économique, qui fixe les limites du litige, est rédigée comme suit : « ... Notre société, dont l'activité se déploie auprès des entreprises de distribution de matériel agricole et d'outillage pour espaces verts est confrontée à des difficultés très marquées depuis trois ans. Ces difficultés ont pour cause essentielle la chute de nos ventes de prestation de maintenance technique, comme le souligne le Cabinet Syndex dans son rapport faisant suite à l'expertise comptable demandée par le comité d'entreprise où il est écrit à la page 7 « la baisse des facturations de MAI suit celle de la maintenance ». Ces difficultés se sont accrues de façon dramatique au cours de l'exercice qui s'étend du 1er juillet 2002 au 30 juin 2003, notre société enregistrant une perte opérationnelle de 600. 000 euros. Récemment, deux de nos clients importants ont annulé leur contrat de maintenance pour la fin de cette année 2003, entraînant une nouvelle chute de chiffre d'affaires et de marge pour l'année civile 2004 de 70. 000 euros. Sous le poids de ces contraintes, nous n'avons d'autres choix que de réduire et de tenter d'ajuster nos charges de fonctionnement du département de maintenance technique. De ce fait, nous nous voyons amenés à supprimer le site technique de Tours et de répartir la charge de travail correspondante entre les sites avoisinants. Ne disposant d'aucune possibilité de reclassement nous nous voyons obligés de vous notifier votre licenciement économique ». L'employeur établit la réalité des difficultés économiques qui l'ont conduit à supprimer le site de Tours dont M. X... était l'unique salarié ; Mais l'employeur n'a fait aucune proposition de reclassement à M. X... et il ne rapporte pas la preuve d'avoir recherché une possibilité de reclassement sur un autre de ses sites techniques avoisinants, dont il fait état dans la lettre de licenciement précitée, ou dans l'agence régionale de Nantes ou encore dans un des neuf établissements secondaires figurant sur l'extrait K-bis de la société, daté du 24 mars 2004 ; Dans ces conditions, l'employeur n'a pas rempli son obligation de rechercher sérieusement le reclassement du salarié ; Le licenciement de M. X... n'est donc pas fondé sur une cause réelle et sérieuse » ;

ALORS QUE l'obligation de reclassement est une obligation de moyens dont l'exécution s'apprécie au regard des possibilités de reclassement existant au sein de l'entreprise entre le moment où l'employeur a envisagé le licenciement et la date du licenciement ; que démontre avoir satisfait à son obligation de reclassement l'employeur qui établit s'être trouvé dans l'impossibilité de reclasser le salarié en l'absence de poste disponible dans l'entreprise correspondant aux compétences du salarié entre le moment où il a envisagé le licenciement et la date du licenciement ; qu'il ne peut alors être reproché à l'employeur de n'avoir fait aucune proposition de reclassement au salarié, ni de ne pas justifier de ses recherches de reclassement dans les différents établissements de l'entreprise ; qu'au cas présent, la société IRIUM FRANCE, qui n'appartient à aucun groupe, exposait qu'aucun poste correspondant aux compétences de Monsieur X... n'était disponible au sein de ses différents établissements au moment où le licenciement de Monsieur X... a été envisagé puis prononcé ; que, pour le démontrer, elle produisait les registres d'entrée et de sortie du personnel de chacun de ses établissements, en expliquant que les deux seules embauches intervenues sur la période litigieuse correspondaient au recrutement d'un analyste programmeur sur un emploi de cadre requérant une qualification d'ingénieur que Monsieur X..., technicien de maintenance, n'avait pas et au remplacement d'un salarié absent pour une durée de deux semaines, deux mois avant le licenciement de Monsieur X... ; qu'en relevant, pour dire le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, que la société IRIUM FRANCE, qui n'avait fait aucune proposition de reclassement à Monsieur X..., ne rapportait

pas la preuve de ses recherches de reclassement au sein des différents établissements de l'entreprise, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, s'il existait au regard des pièces versées aux débats une quelconque possibilité de reclassement au sein de ces établissement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-4 du Code du travail.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris
7 décembre 2010