

SOC.

CM

COUR DE CASSATION

Audience publique du 22 septembre 2021

Cassation partielle

Mme LEPRIEUR, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1009 F-D

Pourvoi n° F 19-23.679

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 22 SEPTEMBRE 2021

M. [P] [R], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° F 19-23.679 contre l'arrêt rendu le 24 mai 2019 par la cour d'appel de Rennes (8e chambre prud'homale), dans le litige l'opposant à la société Wooxo, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Le Corre, conseiller référendaire, les observations de Me Occhipinti, avocat de M. [R], et après débats en l'audience publique du 22 juin 2021 où étaient présents Mme Leprieur, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Le Corre, conseiller référendaire rapporteur, M. Barincou, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Rennes, 24 mai 2019), M. [R] a été engagé le 2 mai 2012 par la société Wooxo en qualité de responsable régional des ventes indirectes pour la région nord-ouest.
2. La société a convoqué le salarié à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour motif économique, qui s'est tenu le 31 juillet 2015. Le salarié ayant adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle le 12 août 2015, son contrat de travail a pris fin le 21 août 2015.
3. Il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

Examen des moyens

Sur les premier et deuxième moyens, ci-après annexés

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le troisième moyen

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement économique reposait sur une cause réelle et sérieuse, alors :

« 1°/ que lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique dans le document écrit d'information sur ce contrat remis au salarié concerné par le projet de licenciement ; qu'en ne recherchant pas, comme elle y était expressément invitée, si l'information donnée au salarié avant son adhésion au contrat de sécurisation professionnelle n'avait pas été insuffisante, de sorte que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-15, L. 1233-65 et L. 1233-67 du code du travail ;

2°/ que la lettre de licenciement pour motif économique doit être motivée et exposer les conséquences des difficultés économiques sur l'emploi du salarié visé ; que la cour d'appel a constaté que la lettre de licenciement était rédigée comme suit : "Nous vous confirmons qu'en raison de difficultés économiques : nous faisons face à une baisse significative de l'activité depuis plusieurs mois, nous obligeant à mettre en place un plan de relance et à une réorganisation structurelle de l'entreprise ; en l'absence de possibilité de reclassement dans notre entreprise suite au refus des deux propositions de reclassement proposées par l'entreprise, votre poste de travail a été supprimé" ; qu'en estimant qu'elle était suffisamment motivée, quand elle ne précisait pas en quoi les difficultés économiques de l'entreprise justifiaient la suppression du poste de M. [R], plutôt que d'un autre poste, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-3 et L. 1233-16 du code du travail. »

Réponse de la Cour

6. La lettre qui mentionne que le licenciement a pour motif économique la suppression de l'emploi du salarié consécutive à la réorganisation de l'entreprise justifiée par des difficultés économiques répond aux exigences légales.

7. La cour d'appel, qui a constaté, par motifs adoptés, que l'employeur avait notifié au salarié, par lettre du 31 juillet 2015, que le motif économique de son licenciement résidait dans la nécessité de procéder à une restructuration de l'entreprise suite à des difficultés économiques, laquelle entraînait la suppression de son poste, a fait ressortir que l'employeur avait satisfait à son obligation légale d'informer le salarié, avant son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, du motif économique de la rupture.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le quatrième moyen

Enoncé du moyen

9. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire que les dispositions légales relatives à l'ordre des licenciements ont été respectées par l'employeur, alors « que pour établir qu'il a respecté l'ordre des licenciements en cas de licenciement économique, l'employeur doit communiquer au juge les données objectives, précises et vérifiables sur lesquelles il s'est appuyé pour arrêter, selon les critères définis pour déterminer l'ordre des licenciements, son choix quant aux personnes licenciées ; qu'en se bornant à constater l'absence d'erreur manifeste de l'employeur, sans relever la communication des données objectives, précises et vérifiables sur lesquelles l'employeur s'était fondé, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-5 et L. 1233-78 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1233-5 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 :

10. Si le juge ne peut, pour la mise en oeuvre de l'ordre des licenciements, substituer son appréciation des qualités professionnelles du salarié à celle de l'employeur, il lui appartient, en cas de contestation, de vérifier que l'appréciation portée sur les aptitudes professionnelles du salarié ne procède pas d'une erreur manifeste ou d'un détournement de pouvoir.

11. Pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts au titre du non-respect par l'employeur des critères d'ordre des licenciements, l'arrêt retient que le salarié était âgé de 30 ans au jour du licenciement, célibataire, sans enfant et bénéficiait d'une ancienneté de 3 ans. L'arrêt ajoute que les éléments du dossier établissent que le critère relatif à la qualité professionnelle prenait en compte la mobilité (1 point), l'adaptabilité au poste (2 points), le potentiel (3 points), les objectifs réalisés (4 points), les compétences professionnelles (5 points). L'arrêt relève qu'aucun élément ne permet de caractériser une erreur manifeste d'appréciation de la qualité professionnelle du salarié compte tenu notamment de son âge et de son ancienneté.

12. En se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, sans rechercher, comme il lui était demandé, si la note de 0/5 attribuée au salarié au titre des qualités professionnelles ne procédait pas d'une erreur manifeste ou d'un détournement de pouvoir, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que les dispositions légales relatives à l'ordre des licenciements ont été respectées par la société Wooxo et rejette la demande de dommages-intérêts de M. [R] à ce titre, l'arrêt rendu le 24 mai 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel d'Angers ;

Condamne la société Wooxo aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Wooxo et la condamne à payer à M. [R] la somme de 3 000 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, prononcé et signé par M. Barincou, conseiller le plus ancien en ayant délibéré, conformément aux dispositions des articles 452, 456 et 1021 du code procédure civile, en remplacement du président et du conseiller référendaire rapporteur empêchés, en l'audience publique du vingt-deux septembre deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Occhipinti, avocat aux Conseils, pour M. [R]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. [R] de ses demandes de paiement d'heures supplémentaires ;

AUX MOTIFS QU'en application de l'article L.3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, la preuve des horaires de travail effectués n'incombe spécialement à aucune des parties et si l'employeur doit être en mesure de fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande. En l'espèce, M. [R] expose qu'il a effectué des heures supplémentaires et en réclame le paiement pour la période du 21 août 2012 au 21 août 2015, soit durant les trois années précédant la rupture du contrat de travail : 147,5 heures en 2012, 341,75 heures en 2013, 384,75 heures en 2014 et 244,25 heures en 2015. Pour étayer ses dires, M. [R] produit notamment : un tableau récapitulatif journalier précisant les horaires de début et fin de journée, un décompte hebdomadaire des heures réalisées. M. [R] produit ainsi des éléments préalables qui peuvent être discutés par l'employeur et qui sont de nature à étayer sa demande. L'employeur soutient que les tableaux et décomptes produits ne correspondent pas aux heures effectivement réalisées ; que les temps de trajets ne doivent pas être considérés comme du temps de travail effectif ; que M. [R] n'était à sa disposition durant les déjeuners pris avec les clients. L'employeur produit les plannings remis par M. [R] en 2014 et 2015. L'analyse des éléments produits établissent que M. [R] compte les temps de déjeuner ou de trajet comme du travail effectif, ce qui engendre selon lui au vu de ses décomptes, des heures supplémentaires. Or il ne justifie pas de demande de remboursement de déjeuner avec des clients. Aucun élément ne permet d'établir que M. [R] était à la disposition de son employeur durant les pauses déjeuner, chez lui ou lors des déjeuners pris à l'extérieur. Les pauses déjeuner ne peuvent donc être considérées comme du temps effectif de travail. Sur les temps de trajet, l'article L.3121-4 du Code du travail précise que le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. En conséquence, il n'y a pas lieu de tenir compte des temps de trajet pour le calcul des heures effectives de travail. Et M. [R] ne formule aucune demande de contrepartie. De surcroît les plannings remis par M. [R] à son employeur et produits aux débats par ce dernier ne corroborent pas les horaires que M. [R] prétend désormais avoir réalisés. Il s'ensuit que, au vu des éléments produits de part et d'autre et sans qu'il soit besoin d'une mesure d'instruction, il n'est nullement établi que M. [R] a effectué les heures supplémentaires alléguées. Sa demande relative aux heures supplémentaires doit par conséquent être rejetée et le jugement est infirmé sur ce point

1°) - ALORS QUE le tableau des heures supplémentaires produit par M. [R] mentionne à de nombreuses reprises une pause déjeuner qui n'est pas prise en considération pour le calcul des heures travaillées ; qu'en énonçant, sans réserve, qu'il comptait les temps de déjeuner comme du travail effectif, la cour d'appel a dénaturé ce tableau, en violation du principe selon lequel le juge ne doit pas dénaturer les éléments de la cause ;

2°) - ALORS QUE la preuve de la réalisation d'heures supplémentaires ne pèse sur aucune partie ; que le salarié doit apporter des éléments pour justifier sa demande et permettant à l'employeur de répondre ; que ce dernier fournit ensuite au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectifs ; que la cour d'appel, après avoir constaté que M. [R] produisait des éléments permettant à l'employeur de répondre, n'a pas constaté que l'employeur justifiait des horaires effectifs du salarié ; qu'en rejetant néanmoins la demande de M. [R], elle a violé l'article L 3171-4 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. [R] de sa demande au titre du travail dissimulé ;

AUX MOTIFS QUE la demande de dommages et intérêts au titre du travail dissimulé est fondée sur la réalisation d'heures supplémentaires non rémunérées. M. [R] ayant été débouté de la demande de paiement de ces heures supplémentaires, il convient de le débouter en conséquence de la demande faite au titre du travail dissimulé. La décision entreprise sera confirmée de ce chef

ALORS QUE le rejet de la demande au titre du travail dissimulé étant exclusivement fondé sur le rejet de celle relative aux heures supplémentaires, la cassation prononcée sur le premier moyen entraînera la cassation sur le second moyen, en application de l'article 624 du code de procédure civile.

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement économique de M. [R] reposait sur une cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE Aux termes de l'article L.1233-3 du code du travail, 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 transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Il résulte de l'article L.1233-16 du code du travail que la lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur. Les motifs énoncés doivent être précis, objectifs et matériellement vérifiables, et la lettre de licenciement doit mentionner également leur incidence sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié. En l'espèce, la lettre de licenciement est ainsi rédigée : « Nous vous confirmons qu'en raison de difficultés économiques : nous faisons face à une baisse significative de l'activité depuis plusieurs mois, nous obligeant à mettre en place un plan de relance et à une réorganisation structurelle de l'entreprise ; en l'absence de possibilité de reclassement dans notre entreprise suite au refus des deux propositions de reclassement proposées par l'entreprise, votre poste de travail a été supprimé. » Il est constant que les motifs du licenciement doivent être énoncés dans la lettre de licenciement et non dans la convocation à l'entretien préalable à un éventuel licenciement. La lettre de licenciement énonce les motifs à savoir "une baisse significative de l'activité depuis plusieurs mois" et l'incidence sur l'emploi du salarié "votre poste est supprimé". Ces motifs sont vérifiables. Il résulte des éléments versés au débat que le chiffre d'affaires net de la SAS Wooxo était de 4.217.231,59 € en 2013, de 2.644.920 € en 2014 (soit une baisse de 37,28%) et de 2.597.276 € en 2015 ; que le résultat de son exercice était un bénéfice de 149.134,55 € au 31/12/2013, puis une perte de 489.030,38 € au 31/12/2014 et de 568.249 € en 2015 ; que la baisse du chiffre d'affaire durant trois années consécutives et la persistance de mauvais résultats caractérisent une baisse d'activité. Aucune embauche n'a été réalisée concomitamment au licenciement de M. [R] et à la suppression de son poste, l'offre de poste de Channel Manager junior ayant été proposée le 20 septembre 2016, soit plus d'un an après le licenciement. Il est donc établi que le licenciement est motivé par des difficultés financières ayant eu pour incidence la suppression du poste de M. [R]. En conséquence, c'est à juste titre que les premiers juges ont dit que le licenciement de M. [R] était pourvu d'une cause réelle et sérieuse et l'ont débouté des demandes faites de ce chef. La décision entreprise sera donc confirmée ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE les pièces versées aux débats montrent que le CA de la Société passe de 4.217.231 euros en 2013 à 2.644.920 euros en 2014 et 2.597.276 euros en 2015, -le résultat de l'exercice fait état de 489.030 euros de perte au 31 Décembre 2014 et de 708.833 euros de perte au 30 Septembre 2015, avérant ainsi de réelles et sérieuses

difficultés économiques pour l'Entreprise ; d'autre part ces difficultés économiques ont bien été exposées à M. [R] lors de son entretien préalable et notifiées dans sa lettre de licenciement ; Le Conseil de prud'hommes de Nantes dit et juge que le droit a été respecté en la matière ;

1°) - ALORS QUE lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique dans le document écrit d'information sur ce contrat remis au salarié concerné par le projet de licenciement ; qu'en ne recherchant pas, comme elle y était expressément invitée, si l'information donnée à M. [R] avant son adhésion au contrat de sécurisation professionnelle n'avait pas été insuffisante, de sorte que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L 1233-15, L 1233-65 et L 1233-67 du code du travail ;

2°) - ALORS QUE la lettre de licenciement pour motif économique doit être motivée et exposer les conséquences des difficultés économiques sur l'emploi du salarié visé ; que la cour d'appel a constaté que la lettre de licenciement était rédigée comme suit : « Nous vous confirmons qu'en raison de difficultés économiques : nous faisons face à une baisse significative de l'activité depuis plusieurs mois, nous obligeant à mettre en place un plan de relance et à une réorganisation structurelle de l'entreprise ; en l'absence de possibilité de reclassement dans notre entreprise suite au refus des deux propositions de reclassement proposées par l'entreprise, votre poste de travail a été supprimé » ; qu'en estimant qu'elle était suffisamment motivée, quand elle ne précisait pas en quoi les difficultés économiques de l'entreprise justifiaient la suppression du poste de M. [R], plutôt que d'un autre poste, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-3 et L. 1233-16 du code du travail.

QUATRIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que les dispositions légales relatives à l'ordre des licenciements ont été respectées par la société Wooxo ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE selon l'article L.1233-7 du code du travail, lorsque l'employeur procède à un licenciement individuel pour motif économique, il prend en compte, dans le choix du salarié concerné, les critères prévus à l'article L.1233-5 du même code, à savoir :

- 1° Les charges de famille, en particulier celle des parents isolés ;
- 2° l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;

3° la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;

4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie, sachant que, sauf accord collectif (ou à un niveau plus élevé) contraire, ces critères sont mis en oeuvre à l'égard de l'ensemble du personnel au niveau de l'entreprise (et non du seul établissement du ou des salariés concernés)

Il est constant que le juge prud'homal ne peut substituer son appréciation des qualités professionnelles du salarié à celle de l'employeur mais qu'il lui appartient de vérifier l'absence d'erreur manifeste ou de détournement de pouvoir de ce dernier. En l'espèce, M. [R] était âgé de 30 ans au jour du licenciement, il était célibataire, sans enfant et bénéficiait d'une ancienneté de 3 ans. Les éléments du dossier établissent que le critère relatif à la qualité professionnelle prenait en compte la mobilité (1 point), l'adaptabilité au poste (2 points), le potentiel (3 points), les objectifs réalisés (4 points) les compétences professionnelles (5 points). Aucun élément ne permet de caractériser une erreur manifeste d'appréciation de la qualité professionnelle de M. [R] compte tenu notamment de son âge et de son ancienneté. C'est donc à juste titre que les premiers juges ont débouté M. [R] de sa demande de dommages et intérêts au titre des critères d'ordre ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE suite à une demande de M. [R] sur l'ordre des licenciements, la Société Wooxo lui a précisé que les critères d'ordre des licenciements avaient été les suivants : situation personnelle, ancienneté, employabilité et qualités professionnelles ; A ce titre, les caractéristiques de M. [R] étaient les suivantes : célibataire sans enfant, ancienneté de 3 ans et 30 ans lorsque le licenciement a été envisagé, le plaçant ainsi en tête de liste dans l'ordre des licenciements. Le Conseil de prud'hommes de Nantes dit et juge que les critères d'ordre des licenciements ont été respectés par l'Entreprise, et ce, conformément aux dispositions de l'article L 1233-5 du Code du Travail ;

ALORS QUE pour établir qu'il a respecté l'ordre des licenciements en cas de licenciement économique, l'employeur doit communiquer au juge les données objectives, précises et vérifiables sur lesquelles il s'est appuyé pour arrêter, selon les critères définis pour déterminer l'ordre des licenciements, son choix quant aux personnes licenciées ; qu'en se bornant à constater l'absence d'erreur manifeste de l'employeur, sans relever la communication des données objectives, précises et vérifiables sur lesquelles l'employeur s'était fondé, la cour d'appel a violé les articles L 1233-5 et L 1233-78 du code du travail.