

SOC.

SG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 20 octobre 2021

Cassation partielle

Mme MARIETTE, conseiller doyen faisant fonction de président

Arrêt n° 1152 F-D

Pourvoi n° R 20-15.826

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 20 OCTOBRE 2021

M. [L] [S], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° R 20-15.826 contre l'arrêt rendu le 30 janvier 2020 par la cour d'appel de Nancy (chambre sociale, section 2), dans le litige l'opposant à l'Ugecam Lorraine-Champagne-Ardenne Nord-Est, dont le siège est [Adresse 1] défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Mariette, conseiller doyen, les observations de la SCP Spinosi, avocat de M. [S], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de l'Ugecam Lorraine-Champagne-Ardenne Nord-Est, après débats en l'audience publique du 7 septembre 2021 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président et rapporteur, Mme Le Lay, M. Seguy, conseillers, 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 (Nancy, 30 janvier 2020), M. [S] a été engagé au sein du réseau de l'assurance maladie au mois de janvier 1982, en qualité d'agent technique de la branche retraite puis a occupé différents postes avant que son contrat de travail soit transféré, en décembre 1999, à la suite de la création de l'Union pour la gestion des établissements des caisses de l'assurance maladie (Ugecam) Nord-Est, au sein de cette structure pour y occuper les fonctions de chef de projets.
2. En décembre 2004, il a été nommé au poste de secrétaire général adjoint et mis à disposition du syndicat inter-hospitalier nancéien de la chirurgie de l'appareil locomoteur (le syndicat) regroupant les activités de chirurgie en traumatologie et orthopédie du service public hospitalier nancéien.
3. Dans le cadre de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires et en application du décret n° 2012-1483 du 27 décembre 2012 relatif à la transformation des syndicats inter-hospitaliers en groupement de coopération sanitaire ou en groupement d'intérêt public, le syndicat a été transformé, à effet du 29 décembre 2015, en un groupement de coopération sanitaire de moyen de droit public (GCS) entre le centre hospitalier régional universitaire de [Localité 1] et l'Ugecam Nord-Est, l'ensemble des salariés de l'Ugecam mis à disposition du syndicat bénéficiant de la garantie du maintien de leur contrat de travail et de leur statut collectif au sein du groupement.
4. Par une décision unilatérale du 22 octobre 2015, l'Ugecam Nord-Est a mis en place un dispositif de mobilité à destination des salariés qui refuseraient d'être maintenus à disposition du GCS, prévoyant que l'employeur devrait procéder à la recherche d'un autre emploi et, qu'en cas de refus de la proposition faite ou en cas d'impossibilité de trouver un autre emploi dans un délai de trois mois maximum à compter de la demande du salarié, un licenciement pour motif personnel serait prononcé permettant au salarié de percevoir son indemnité de licenciement.
5. Le salarié a été licencié par lettre du 15 février 2016, pour motif personnel en raison de son refus de poursuivre sa mise à disposition et de son refus des propositions d'évolutions de fonctions et de mobilités proposées.
6. Contestant le bien-fondé de cette mesure, il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses sommes.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

7. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors « que le juge, qui, aux termes de l'article L. 1235-1 du code du travail, doit apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur à l'appui d'un licenciement, a l'obligation de rechercher la véritable cause du licenciement ; que le licenciement prononcé pour motif personnel, alors qu'il avait la nature juridique d'un licenciement économique, est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, quand il est constant que le salarié a été licencié en raison de la suppression de son poste de travail, consécutive à la modification de la structure juridique de l'établissement au sein duquel il était mis à disposition, et de son refus du poste de reclassement que l'employeur lui aurait proposé, de sorte que ce licenciement avait la nature juridique d'un licenciement économique, quand bien même la lettre de rupture invoquait un licenciement pour motif personnel, la cour d'appel, qui a refusé de restituer au licenciement sa véritable cause et a jugé que celui-ci est fondé sur

une cause réelle et sérieuse, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations en violation de l'article L. 1235-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 1103 du code civil et l'article L. 1233-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

8. Il résulte de la combinaison de ces textes que le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

9. La rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.

10. Pour dire le licenciement prononcé pour motif personnel fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt, après avoir constaté que par lettre du 15 février 2016, l'Ugecam Nord-Est avait licencié le salarié au motif que la transformation du syndicat en un groupement de coopération sanitaire de moyens de droit public avait entraîné la modification de la gouvernance de la structure, ayant abouti à la suppression des fonctions de secrétaire général adjoint qu'il occupait, retient qu'eu égard à la suppression de son poste, l'intéressé se trouvait ipso facto dans une situation de réintégration au sein de l'Ugecam Nord-Est. Il souligne ensuite qu'il n'est pas établi que le salarié a eu l'intention d'être maintenu au sein du groupement, alors qu'il avait une pleine connaissance de la situation, eu égard à son degré de responsabilités dans l'entreprise et que conformément à son engagement unilatéral, l'Ugecam Nord-Est lui a proposé le poste de directeur d'établissement de [Localité 2] à partir de juin 2016. Il ajoute que face au refus opposé par le salarié, suivant courrier recommandé du 18 janvier 2016, l'employeur lui a demandé de confirmer par écrit son refus ainsi que la demande de licenciement personnel qu'il avait formulée et que par courrier du 3 février 2016, l'intéressé a écrit : « en retour, je vous confirme mon refus des propositions que vous formulez dans ce courrier et ma demande de faire l'objet d'un licenciement pour motif personnel au sens des dispositions prévues dans la décision unilatérale prise par vos soins. »

11. L'arrêt indique ensuite qu'en demandant à être licencié conformément à l'engagement unilatéral de l'employeur du 22 octobre 2015, le salarié a nécessairement implicitement donné quitus des efforts de reclassement de l'employeur, en sorte qu'il ne peut être soutenu que l'employeur a manqué à son obligation de reclassement. Il en conclut que face à la position prise par le salarié, l'employeur a non seulement respecté son engagement unilatéral, justifié par les circonstances de la suppression du syndicat mais aussi donné satisfaction à ses souhaits.

12. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations, que la rupture procédait, non pas du refus du salarié d'être maintenu à disposition du groupement de coopération sanitaire, ou d'occuper toute autre fonction au sein de l'Ugecam Nord-Est, mais du refus de la proposition de modification de son contrat de travail consécutive à la suppression de son poste de travail, motif non inhérent à sa personne, ce dont il résultait que licenciement avait la nature juridique d'un licenciement économique et qu'ayant été prononcé pour motif personnel, il était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et déboute M. [S] de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 30 janvier 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Nancy ;

Remet, sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Metz ;

Condamne l'Union pour la gestion des établissements des caisses de l'assurance maladie Nord-Est aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par l'Union pour la gestion des établissements des caisses de l'assurance maladie Nord-Est et la condamne à payer à M. [S] 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, et prononcé par le président en son audience publique du vingt octobre deux mille vingt et un.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Spinosi, avocat aux Conseils, pour M. [S].

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit le licenciement de M. [S] fondé sur une cause réelle et sérieuse et d'avoir en conséquence débouté celui-ci de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Aux motifs propres que « Face à la disparition de la structure dans laquelle M. [S] avait été mis à disposition, par une décision unilatérale du 22 octobre 2015, l'employeur a organisé le devenir professionnel des salariés se trouvant dans une situation similaire ;

Les salariés amenés à travailler dans un nouveau cadre conserveraient les droits attachés à leur contrat de travail ;

En cas de demande de réintégration, formé par courrier recommandée, l'intimée s'est engagée à rechercher un poste identique correspondant aux compétences du salarié, dans le cadre d'une recherche de reclassement fixée dans les limites d'un délai raisonnable de trois mois maximum ;

A défaut de solution de reclassement, les salariés se verraient licenciés ;

Cet engagement unilatéral pris par l'employeur se voyait pleinement justifié par les nécessités de la prise en compte d'une situation complètement nouvelle des salariés mis à disposition auprès de feu SINCAL ;

Par courrier du 15 février 2016, l'UGECAM Nord-Est a licencié M. [S] au motif que la transformation du SINCAL en un groupement de coopération sanitaire de moyens de droit public au 29 décembre 2015, a entraîné la modification de la gouvernance de la structure, ayant abouti à la suppression des fonctions de secrétaire général adjoint qu'occupait le salarié ;

Constatant que celui-ci avait décliné les propositions de reclassement qui lui avaient été faites, l'employeur a licencié le salarié, conformément à son engagement unilatéral ;

Eu égard à la suppression non contestée de son poste, M. [S] se trouvait ipso facto dans une situation de réintégration au sein de l'UGECAM Nord-Est ;

Il n'est pas établi que le salarié ait eu, à un moment ou un autre, l'intention d'être maintenu au sein du GPI, alors qu'il avait une pleine connaissance de la situation, eu égard à son degré de responsabilités dans l'entreprise ;

Le salarié s'est alors rapproché de son employeur afin de discuter de son avenir professionnel ;

Conformément à son engagement unilatéral, l'UGECAM Nord-Est a proposé à M. [S] le poste de directeur d'établissement de [Localité 2] à partir de juin 2016 ;

Face au refus opposé par le salarié, suivant courrier recommandé du 18 janvier 2016, l'employeur lui a demandé de lui confirmer par écrit son refus ainsi que la demande de licenciement personnel qu'il avait formulée ;

Par un courrier du 3 février 2016, M. [S] a écrit :

« en retour, je vous confirme mon refus des propositions que vous formulez dans ce courrier et ma demande de faire l'objet d'un licenciement pour motif personnel au sens des dispositions prévues dans la décision unilatérale prise par vos soins » ;

Il se déduit très clairement de cette lettre que le salarié exprimait son souhait de voir son contrat de travail rompu, à l'initiative de son employeur ;

Pour contester son licenciement, M. [S] fait valoir en substance que l'UGECAM Nord-Est n'a pas pleinement satisfait à son obligation de reclassement ;

Toutefois c'est de sa propre initiative qu'il a pris ses congés, sans solde ou dans le cadre du CET, comme en justifie l'employeur par la production de sa demande de congés signés par ses soins ;

L'on ne pourrait donc reprocher à l'employeur d'avoir attendu l'issue du congé de M. [S] pour formaliser des propositions de reclassement ;

En outre, en demandant à être licencié conformément à l'engagement unilatéral de l'employeur du 22 octobre 2015, avant même l'expiration du délai de trois mois susvisé, M. [S] a nécessairement implicitement quitus des efforts de reclassement de l'employeur, lesquels ont au demeurant perduré, en ce compris à l'occasion de l'entretien préalable en vue de l'éventuel licenciement du salarié ;

Il s'ensuit qu'il ne saurait être soutenu que l'employeur a manqué à son obligation de reclassement ;

Alors qu'il avait pris un engagement ferme auprès d'un autre employeur, M. [S], conscient des termes de l'engagement unilatéral de l'intimée, a, sans ambiguïté, sollicité son licenciement ;

Face à la position prise par le salarié, avant même l'issue complète de la période de recherche, l'employeur a non seulement respecté son engagement unilatéral, justifié par les circonstances de la suppression du SINTEC, mais aussi donné satisfaction à ses souhaits ;

Dans ces conditions, il y a lieu de dire le licenciement de M. [S] fondé sur une cause réelle et sérieuse » ;

Et aux motifs réputés adoptés que « la loi du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires a supprimé les syndicats inter-hospitaliers en place avec effet au 23 juillet 2012, fixant la date butoir de la transformation des SIH et GCS au 27 décembre 2015, faute de quoi le SIH serait dissous.

Si l'objet de cette loi s'inscrit dans la volonté du législateur d'optimiser le fonctionnement économique du système de santé français, cela n'induit pas pour autant au licenciement un caractère économique, la loi s'imposant à l'UGECAM Nord-Est.

Par voie de conséquence, l'ensemble du personnel allait se trouver impacté notamment en termes de statut et d'emploi.

La convention constitutive du GSC « prévoyait expressément que l'ensemble des salariés mis à disposition de façon collective du SINCAL par l'UGECAM Nord-Est demeureront mis à disposition du GSC ».

Dans ce contexte, l'UGECAM Nord-Est a engagé le processus de transformation de son organisation, des échanges se sont instaurés avec les représentants du personnel, cela a conduit à rédaction d'une décision unilatérale de l'employeur signée en date du 22 octobre 2015 garantissant le transfert du personnel dans le GSC avec l'intégralité de ses prérogatives, visant également à cadrer le processus de mobilité du personnel, les engagements réciproques de l'UGECAM Nord-Est et des salariés.

Cette décision unilatérale va notamment disposer :

- En son article 1 « que le salarié qui ne souhaite pas ce changement dans ses conditions de travail peut demander à l'UGECAM Nord-Est sa mobilité sur un autre emploi identique de l'UGECAM Nord-Est Cette demande de mobilité doit être formulée de manière expresse par lettre avec accusé de réception auprès du directeur général de l'UGECAM Nord-Est. L'UGECAM Nord-Est en accuse réception par lettre avec accusé de réception dans un délai maximum de 8 jours. L'UGECAM Nord-Est s'engage à rechercher activement un poste identique correspondant aux compétences du salarié et l'informe, dans un délai d'un mois, soit de sa mutation, soit de l'absence d'emploi identique pouvant lui être proposé. »
- En son article 3 « que l'UGECAM Nord-Est s'engage à agir de manière diligente et à opérer les recherches de mobilité du salarié décrites dans l'article 2 de la présente décision dans les limites d'un délai raisonnable de trois mois maximum ».
- En son article 4 « que le salarié visé à l'article 1er de la présente peut refuser la proposition de mobilité Le salarié n'a pas à justifier auprès de l'UGECAM Nord-Est son refus de la mobilité proposé sera alors licencié pour cause réelle et sérieuse et percevra l'ensemble des indemnités applicables dans les conditions fixées au code du travail et dans la convention collective. »

C'est dans ce cadre que M. [S] va établir des liens réguliers avec son directeur général, dont il est, il faut bien le rappeler, le bras droit en sa qualité de secrétaire général adjoint, de nombreux échanges physiques et épistolaires auront visiblement lieu durant le dernier trimestre 2015, comme en atteste le mail du 22 décembre 2015.

L'on peut notamment constater que dans un mail en date du 9 novembre 2015 adressé à M. [G], M. [S] ne semble pas vouloir rester au sein de l'UGECAM Nord-Est, envisageant pour ce faire la possibilité d'un congé sabbatique et informant de sa demande de rendez-vous après de M. [N], directeur général du CHU de [Localité 1].

Par courrier d'avocat adressé à son directeur général en date du 10 décembre 2015, M. [S] mettait en demeure de lui trouver une solution.

Le 22 décembre 2015, M. [S] adressait mail intitulé « Lettre refus de mobilité », confirmé par un courrier avec accusé de réception, refusant notamment la proposition d'un poste de direction d'un établissement situé à [Localité 2] à compter de septembre 2016 et informant « que des recherches engagées à l'extérieur ouvraient la perspective d'occuper prochainement un nouveau poste ».

M. [S] va à nouveau confirmer par courrier avec accusé de réception en date du 3 février 2016 son refus de tout poste, notamment un poste de « représentant de l'UGECAM Nord-Est sur le site du GSC avec la responsabilité de la supervision de l'ensemble de notre personnel mis à disposition du groupement de coopération sanitaire ».

Il va dans ce même courrier confirmer sa demande de « faire l'objet d'un licenciement pour motif personnel au sens des dispositions prévues dans la décision unilatérale négociée avec les représentants du CE ».

Il ne peut être reproché à l'UGECAM Nord-Est de ne pas avoir respecté ses engagements de recherche de solutions au sein de son périmètre.

De plus, le délai de trois mois prévu dans la convention n'était pas clos et seul le courrier de M. [S] a mis aux actions engagées par l'UGECAM Nord-Est.

L'absence de réponse du directeur général du CHU ne peut bien évidemment pas être imputée au directeur général de l'UGECAM Nord-Est.

La demande de M. [S] d'être licencié a été faite en toute connaissance de cause, au regard de son statut, de sa position et de son rôle au coeur du processus de transformation, et qu'il ne peut prétendre à son contraire.

M. [S] échangeait fréquemment avec son directeur général, il ne pouvait ignorer que les difficultés rencontrées étaient

liées à l'attente de la position du CHU quant à l'organisation du groupement et que l'absence de décision claire ne peut être imputée à une stratégie délibérée du directeur général de l'UGECAM Nord-Est.

Il apparaît mal venu de venir mettre en cause la responsabilité de l'employeur qui n'a fait qu'appliquer le protocole validé par les partenaires sociaux.

Par voie de conséquence, M. [S] sera débouté de ses demandes de requalification de licenciement sans cause réelle et sérieuse » ;

1/ Alors que le juge, qui, aux termes de l'article L. 1235-1 du code du travail, doit apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur à l'appui d'un licenciement, a l'obligation de rechercher la véritable cause du licenciement ; que le licenciement prononcé pour motif personnel, alors qu'il avait la nature juridique d'un licenciement économique, est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, quand il est constant que le salarié a été licencié en raison de la suppression de son poste de travail, consécutive à la modification de la structure juridique de l'établissement au sein duquel il était mis à disposition, et de son refus du poste de reclassement que l'employeur lui aurait proposé, de sorte que ce licenciement avait la nature juridique d'un licenciement économique, quand bien même la lettre de rupture invoquait un licenciement pour motif personnel, la cour d'appel, qui a refusé de restituer au licenciement sa véritable cause et a jugé que celui-ci est fondé sur une cause réelle et sérieuse, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations en violation de l'article L. 1235-1 du code du travail ;

2/ Alors, à tout le moins, qu'en jugeant le licenciement fondé sur un motif personnel réel et sérieux, sans rechercher, comme il lui était demandé, si ce licenciement n'avait pas la nature juridique d'un licenciement pour motif économique, dès lors qu'il était fondé sur la suppression du poste de travail du salarié pour un motif non inhérent à sa personne, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1235-1 du code du travail ;

3/ Alors, en outre, que l'employeur ne peut, par un engagement unilatéral, décider par avance que le refus du salarié des postes de reclassement qui lui seront proposés constituera une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en l'espèce, en considérant que l'employeur a exécuté ses engagements résultant de sa décision unilatérale du 22 octobre 2015 prévoyant qu'à défaut de reclassement, le salarié serait licencié pour un motif personnel, pour en déduire que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel, qui s'est prononcée par un motif inopérant, n'a pas exercé son pouvoir d'appréciation du motif du licenciement, en violation de l'article L. 1235-1 du code du travail ;

4/ Alors, en tout état de cause, qu'en décidant encore que le licenciement du salarié est fondé sur un motif personnel réel et sérieux, au motif inopérant que celui-ci a informé son employeur de son souhait d'être licencié, la cour d'appel, qui n'a pas apprécié le caractère réel et sérieux du motif énoncé dans la lettre de licenciement, a violé l'article L. 1235-1 du code du travail.