

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 20 avril 2022

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 521 FS-B
sur le moyen unique pris en ses première et deuxième branches

Pourvois n°
U 20-20.567
X 20-20.570
Y 20-20.571 JONCTION

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 AVRIL 2022

La société Pitney Bowes, société par actions simplifiée, dont le siège est immeuble Le Triangle, [Adresse 4], a formé les pourvois n° U 20-20.567, X 20-20.570 et Y 20-20.571 contre trois arrêts rendus le 30 juillet 2020 par la cour d'appel d'Orléans (chambre sociale), dans les litiges l'opposant respectivement :

1°/ à M. [M] [K], domicilié [Adresse 3],

2°/ à M. [C] [I], domicilié [Adresse 2],

3°/ à Mme [T] [B], domiciliée [Adresse 1],

4°/ à Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 5],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de chacun de ses pourvois, un moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Marguerite, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Pitney Bowes, de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de M. [K], de Mme [B] et de M. [I], et l'avis de M. Gambert, avocat général, après débats en l'audience publique du 8 mars 2022 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Marguerite, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, M. Pietton, Mme Le Lay, MM. Barinco, Seguy, Mme Grandemange, conseillers, Mmes Prache, Prieur, M. Carillon, conseillers référendaires, M. Gambert, avocat général, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n°U 20-20.567, X 20-20.570 et Y 20-20.571 sont joints.

Faits et procédure

2. Selon les arrêts attaqués (Orléans, 30 juillet 2020) et les productions, la société Pitney Bowes a établi, dans le cadre d'un projet de réorganisation, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui a été homologué par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) le 2 juin 2015. Ce plan prévoyait notamment la suppression des 61 postes d'attachés commerciaux, regroupés au sein d'une même catégorie professionnelle et la création de 35 postes d'ingénieurs commerciaux, devant être proposés en reclassement aux salariés occupant les postes supprimés.

3. M. [K] et deux autres salariés, occupant les fonctions d'attaché commercial, licenciés le 15 juillet 2015, ont saisi la juridiction prud'homale afin de contester leur licenciement et obtenir le paiement de dommages-intérêts, à titre principal, pour licenciement abusif et, à titre subsidiaire, pour non-respect des critères d'ordre.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses deux premières branches

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief aux arrêts de rejeter l'exception d'incompétence, de dire que le licenciement de chaque salarié est sans cause réelle et sérieuse, de le condamner à payer à chaque salarié une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif et de lui ordonner de rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage payées à la suite du licenciement dans la limite de six mois, alors :

« 1°/ que l'autorité administrative saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral fixant le contenu du

plan de sauvegarde de l'emploi doit contrôler la définition des catégories professionnelles qui serviront de cadre d'application des critères d'ordre des licenciements et du nombre de suppressions d'emplois et des catégories professionnelles concernées ; qu'en conséquence, si le juge judiciaire demeure compétent pour apprécier la réalité de la suppression du poste du salarié, cette appréciation ne peut méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative et, en particulier, la validation par l'autorité administrative des catégories professionnelles et du nombre de suppressions d'emplois au sein de ces différentes catégories ; qu'en l'espèce, la Direccte a homologué le document unilatéral qui prévoyait le regroupement, au sein d'une catégorie professionnelle distincte, des 61 postes d'attachés commerciaux, la suppression de ces 61 postes et la création de 35 postes d'ingénieurs commerciaux devant être proposés en reclassement aux salariés occupant les postes supprimés, ce dont il résulte que les critères d'ordre des licenciements ne seraient pas appliqués aux attachés commerciaux ; que, sous couvert de contester la suppression de son emploi, le salarié soutenait que les emplois d'attachés commerciaux et ceux d'ingénieurs commerciaux comportaient des fonctions identiques, de sorte que les postes d'attachés commerciaux n'avaient pas tous été supprimés et que les critères d'ordre des licenciements auraient dû trouver à s'appliquer ; qu'en affirmant cependant que le juge judiciaire était compétent pour connaître des demandes du salarié, dès lors que ce dernier contestait la réalité de la suppression de son emploi et donc la réalité du motif économique, cependant que cette contestation remettait en cause l'appréciation portée par l'autorité administrative sur le cadre d'application des critères d'ordre des licenciements et le nombre de suppressions d'emplois, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-57-3 et L. 1233-24-2 du code du travail, ensemble le principe de séparation des pouvoirs et la loi des 16 et 24 août 1790 ;

2°/ que si le juge judiciaire est compétent pour apprécier la réalité de la suppression de l'emploi du salarié, cette appréciation ne peut méconnaître l'autorité de chose décidée par l'autorité administrative ayant homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en l'espèce, l'autorité administrative, qui est tenue de contrôler les catégories professionnelles et le nombre de suppressions d'emplois, avait validé le document unilatéral qui distinguait au sein de deux catégories distinctes les postes d'attachés commerciaux existants et les postes d'ingénieurs commerciaux devant être créés et qui prévoyait la suppression de tous les postes d'attachés commerciaux, ce qui impliquait l'inapplication des critères d'ordre des licenciements au sein de cette catégorie professionnelle ; que, cependant, pour dire qu'il n'était pas démontré que le poste d'attaché commercial occupé par le salarié avait été supprimé, la cour d'appel a retenu qu'il n'était pas établi que les postes d'ingénieurs commerciaux créés dans le cadre de la réorganisation n'auraient pas conduit le salarié à occuper les mêmes fonctions que celles qu'il exerçait au poste d'attaché commercial et que le nombre de postes d'ingénieurs commerciaux dans la nouvelle organisation était inférieur au nombre de postes d'attachés commerciaux dans l'ancienne ; qu'en se fondant sur une telle appréciation qui implique, d'une part, que les postes d'attachés commerciaux et ceux d'ingénieurs commerciaux auraient dû être rattachés à la même catégorie professionnelle et que les critères d'ordre des licenciements auraient dû être mis en oeuvre au sein de cette catégorie professionnelle dès lors que le nombre de postes supprimés était supérieur au nombre de postes créés, et d'autre part, que le nombre de suppression d'emplois au sein de cette catégorie tel qu'indiqué dans le document unilatéral était surévalué, la cour d'appel a méconnu l'autorité de la décision de la Direccte et violé les articles L. 1233-57-3 et L. 1233-24-4 du code du travail, ensemble le principe de séparation des pouvoirs et la loi des 16 et 24 août 1790. »

Réponse de la Cour

5. Il résulte des dispositions des articles L. 1233-24-2, L. 1233-24-4 et L. 1233-57-3 du code du travail que, lorsque les catégories professionnelles devant donner lieu à des suppressions d'emplois sont fixées dans un document unilatéral élaboré par l'employeur sur le fondement de l'article L. 1233-24-4, il appartient à l'autorité administrative, saisie de la demande d'homologation de ce document, de s'assurer que ces catégories regroupent, en tenant compte des acquis de l'expérience professionnelle qui excèdent l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur, l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

6. Il résulte des mêmes articles que, lorsque les critères d'ordre des licenciements fixés dans un plan de sauvegarde de l'emploi figurent dans un document unilatéral élaboré par l'employeur sur le fondement de l'article L. 1233-24-4, il appartient à l'autorité administrative, saisie de la demande d'homologation de ce document, de vérifier la conformité de ces critères et de leurs règles de pondération aux dispositions législatives et conventionnelles applicables.

7. La cour d'appel, qui n'était saisie d'aucune contestation portant sur la définition même des catégories professionnelles visées par les suppressions d'emploi au regard des emplois existants dans l'entreprise au moment de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, ni d'une contestation des critères d'ordre et de leurs règles de pondération fixés dans le plan mais qui était saisie d'un litige portant sur la réalité de la suppression d'emplois et l'application par l'employeur des critères d'ordre de licenciement, a décidé à bon droit, sans méconnaître l'autorité de chose décidée par la Direccte, que la juridiction prud'homale était compétente pour connaître de cette demande.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le moyen, pris en sa troisième branche

Énoncé du moyen

9. L'employeur fait le même grief aux arrêts, alors « que la suppression de l'emploi du salarié n'implique ni la suppression de son poste, ni la suppression de tous les postes de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient ; qu'en cas de suppression d'une partie des postes au sein d'une même catégorie professionnelle, l'employeur doit mettre en oeuvre les critères d'ordre des licenciements pour déterminer les salariés licenciables ; qu'en conséquence, le juge qui constate que l'employeur a effectivement supprimé des postes au sein de la catégorie professionnelle à laquelle le salarié licencié appartient ne peut en déduire que l'emploi de ce salarié n'a pas été supprimé, mais uniquement que l'employeur a méconnu les règles relatives à l'ordre des licenciements s'il n'a pas appliqué les critères d'ordre pour déterminer les salariés licenciables ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que, dans la nouvelle organisation, le nombre d'ingénieurs commerciaux était inférieur au nombre initial d'attachés commerciaux dans l'ancienne organisation, de sorte qu'une partie des postes d'attachés commerciaux, à supposer même qu'ils aient été de même nature que les postes d'ingénieurs commerciaux, avait bien été supprimée ; qu'en déduisant de ces constatations que la réalité de la suppression du poste du salarié n'était pas établie et qu'en conséquence son licenciement était sans cause réelle et sérieuse, quand elle pouvait uniquement en déduire une éventuelle méconnaissance des règles relatives à l'ordre des licenciements, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-3 et L. 1233-5 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1233-3 et L. 1233-5 du code du travail :

10. Il résulte de ces textes que l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements n'a pas pour effet de priver le licenciement d'une cause réelle et sérieuse mais donne lieu à l'octroi de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi, pouvant aller jusqu'à la perte injustifiée de l'emploi du salarié.

11. Pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur à payer des dommages-intérêts à ce titre, les arrêts énoncent que les postes d'attaché commercial n'ont pas été supprimés, les missions dévolues aux nouveaux ingénieurs commerciaux étant celles occupées par chacun des salariés avant le licenciement et que ceux-ci démontrent d'ailleurs que l'employeur avait envisagé de les recruter sur l'un des postes d'ingénieur commercial nouvellement créés puisqu'ils avaient été reçus par un cabinet de recrutement le 28 mai 2015.

12. Ils soulignent également qu'en mettant en avant que, dans sa nouvelle organisation, le nombre d'ingénieurs commerciaux MAM était inférieur au nombre initial d'attachés commerciaux, la société reconnaît implicitement qu'elle était confrontée à un problème de sureffectif.

13. Ils en concluent que, faute pour l'employeur de justifier de la suppression effective du poste occupé par chacun des salariés et sans qu'il soit besoin d'examiner la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise ou encore le respect de son obligation de reclassement, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

14. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'employeur n'avait effectivement pas supprimé tous les postes au

sein de la catégorie professionnelle à laquelle les salariés appartenait mais seulement un certain nombre puisque le nombre de postes créés, dont les fonctions étaient identiques à celles des postes supprimés, était inférieur au nombre initial de postes d'attachés commerciaux, ce dont il résultait que l'employeur avait méconnu les règles relatives à l'ordre des licenciements en s'abstenant d'appliquer les critères d'ordre fixés pour déterminer les salariés licenciables, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils disent le licenciement sans cause réelle et sérieuse, condamnent la société Pitney Bowes à payer à chaque salarié une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif, ordonnent à la société Pitney Bowes, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, de rembourser à Pôle emploi des indemnités de chômage payées à la suite des licenciements, dans la limite de six mois, condamnent la société Pitney Bowes à payer à chaque salarié une somme en application de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens de première instance et d'appel et la déboute de sa propre demande d'indemnité de procédure, les arrêts rendus le 30 juillet 2020, entre les parties, par la cour d'appel d'Orléans ;

Remet, sur ces points, les affaires et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ces arrêts et les renvoie devant la cour d'appel d'Orléans autrement composée ;

Condamne MM. [K], [I] et Mme [B] aux dépens ;

En application de 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 des arrêts partiellement cassés ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Pitney Bowes, demanderesse au pourvoi n° U 20-20.567

La société Pitney Bowes fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR rejeté l'exception d'incompétence soulevée par l'employeur, d'AVOIR dit que le licenciement de M. [K] est sans cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné la société Pitney Bowes à payer à M. [K] la somme de 125.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et de lui AVOIR ordonné de rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage payées à M. [K] à la suite de son licenciement dans la limite de six mois ;

1. ALORS QUE l'autorité administrative saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi doit contrôler la définition des catégories professionnelles qui serviront de cadre d'application des critères d'ordre des licenciements et du nombre de suppressions d'emplois et des catégories professionnelles concernées ; qu'en conséquence, si le juge judiciaire demeure compétent pour apprécier la réalité de la suppression du poste du salarié, cette appréciation ne peut méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative et, en particulier, la validation par l'autorité administrative des catégories professionnelles et du nombre de suppressions d'emplois au sein de ces différentes catégories ; qu'en l'espèce, la Direccte a homologué le document unilatéral qui prévoyait le regroupement, au sein d'une catégorie professionnelle distincte, des 61 postes d'attachés commerciaux, la suppression de ces 61 postes et la création de 35 postes d'ingénieurs commerciaux devant être proposés en reclassement aux salariés occupant les postes supprimés, ce dont il résulte que les critères d'ordre des licenciements ne seraient pas appliqués aux attachés commerciaux ; que, sous couvert de contester la suppression de son emploi, le salarié soutenait que les emplois d'attachés commerciaux et ceux d'ingénieurs commerciaux comportaient

des fonctions identiques, de sorte que les postes d'attachés commerciaux n'avaient pas tous été supprimés et que les critères d'ordre des licenciements auraient dû trouver à s'appliquer ; qu'en affirmant cependant que le juge judiciaire était compétent pour connaître des demandes du salarié, dès lors que ce dernier contestait la réalité de la suppression de son emploi et donc la réalité du motif économique, cependant que cette contestation remettait en cause l'appréciation portée par l'autorité administrative sur le cadre d'application des critères d'ordre des licenciements et le nombre de suppressions d'emplois, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-57-3 et L. 1233-24-2 du code du travail, ensemble le principe de séparation des pouvoirs et la loi des 16 et 24 août 1790 ;

2. ALORS QUE si le juge judiciaire est compétent pour apprécier la réalité de la suppression de l'emploi du salarié, cette appréciation ne peut méconnaître l'autorité de chose décidée par l'autorité administrative ayant homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en l'espèce, l'autorité administrative, qui est tenue de contrôler les catégories professionnelles et le nombre de suppressions d'emplois, avait validé le document unilatéral qui distinguait au sein de deux catégories distinctes les postes d'attachés commerciaux existants et les postes d'ingénieurs commerciaux devant être créés et qui prévoyait la suppression de tous les postes d'attachés commerciaux, ce qui impliquait l'inapplication des critères d'ordre des licenciements au sein de cette catégorie professionnelle ; que, cependant, pour dire qu'il n'était pas démontré que le poste d'attaché commercial occupé par le salarié avait été supprimé, la cour d'appel a retenu qu'il n'était pas établi que les postes d'ingénieurs commerciaux créés dans le cadre de la réorganisation n'auraient pas conduit le salarié à occuper les mêmes fonctions que celles qu'il exerçait au poste d'attaché commercial et que le nombre de postes d'ingénieurs commerciaux dans la nouvelle organisation était inférieur au nombre de postes d'attachés commerciaux dans l'ancienne ; qu'en se fondant sur une telle appréciation qui implique, d'une part, que les postes d'attachés commerciaux et ceux d'ingénieurs commerciaux auraient dû être rattachés à la même catégorie professionnelle et que les critères d'ordre des licenciements auraient dû être mis en oeuvre au sein de cette catégorie professionnelle dès lors que le nombre de postes supprimés était supérieur au nombre de postes créés, et d'autre part, que le nombre de suppression d'emplois au sein de cette catégorie tel qu'indiqué dans le document unilatéral était surévalué, la cour d'appel a méconnu l'autorité de la décision de la Direccte et violé les articles L. 1233-57-3 et L. 1233-24-4 du code du travail, ensemble le principe de séparation des pouvoirs et la loi des 16 et 24 août 1790 ;

3. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE la suppression de l'emploi du salarié n'implique ni la suppression de son poste, ni la suppression de tous les postes de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient ; qu'en cas de suppression d'une partie des postes au sein d'une même catégorie professionnelle, l'employeur doit mettre en oeuvre les critères d'ordre des licenciements pour déterminer les salariés licenciables ; qu'en conséquence, le juge qui constate que l'employeur a effectivement supprimé des postes au sein de la catégorie professionnelle à laquelle le salarié licencié appartient ne peut en déduire que l'emploi de ce salarié n'a pas été supprimé, mais uniquement que l'employeur a méconnu les règles relatives à l'ordre des licenciements s'il n'a pas appliqué les critères d'ordre pour déterminer les salariés licenciables ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que, dans la nouvelle organisation, le nombre d'ingénieurs commerciaux était inférieur au nombre initial d'attachés commerciaux dans l'ancienne organisation, de sorte qu'une partie des postes d'attachés commerciaux, à supposer même qu'ils aient été de même nature que les postes d'ingénieurs commerciaux, avait bien été supprimée ; qu'en déduisant de ces constatations que la réalité de la suppression du poste du salarié n'était pas établie et qu'en conséquence son licenciement était sans cause réelle et sérieuse, quand elle pouvait uniquement en déduire une éventuelle méconnaissance des règles relatives à l'ordre des licenciements, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-3 et L. 1233-5 du code du travail.

Moyen produit par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Pitney Bowes, demanderesse au pourvoi n° X 20-20.570

La société Pitney Bowes fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR rejeté l'exception d'incompétence soulevée par l'employeur, d'AVOIR dit que le licenciement de M. [I] est sans cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné la société Pitney Bowes à payer à M. [I] la somme de 34.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et de lui AVOIR ordonné de rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage payées à M. [I] à la suite de son licenciement dans la limite de six mois ;

1. ALORS QUE l'autorité administrative saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi doit contrôler la définition des catégories professionnelles qui serviront de cadre

d'application des critères d'ordre des licenciements et du nombre de suppressions d'emplois et des catégories professionnelles concernées ; qu'en conséquence, si le juge judiciaire demeure compétent pour apprécier la réalité de la suppression du poste du salarié, cette appréciation ne peut méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative et, en particulier, la validation par l'autorité administrative des catégories professionnelles et du nombre de suppressions d'emplois au sein de ces différentes catégories ; qu'en l'espèce, la Direccte a homologué le document unilatéral qui prévoyait le regroupement, au sein d'une catégorie professionnelle distincte, des 61 postes d'attachés commerciaux, la suppression de ces 61 postes et la création de 35 postes d'ingénieurs commerciaux devant être proposés en reclassement aux salariés occupant les postes supprimés, ce dont il résulte que les critères d'ordre des licenciements ne seraient pas appliqués aux attachés commerciaux ; que, sous couvert de contester la suppression de son emploi, le salarié soutenait que les emplois d'attachés commerciaux et ceux d'ingénieurs commerciaux comportaient des fonctions identiques, de sorte que les postes d'attachés commerciaux n'avaient pas tous été supprimés et que les critères d'ordre des licenciements auraient dû trouver à s'appliquer ; qu'en affirmant cependant que le juge judiciaire était compétent pour connaître des demandes du salarié, dès lors que ce dernier contestait la réalité de la suppression de son emploi et donc la réalité du motif économique, cependant que cette contestation remettait en cause l'appréciation portée par l'autorité administrative sur le cadre d'application des critères d'ordre des licenciements et le nombre de suppressions d'emplois, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-57-3 et L. 1233-24-2 du code du travail, ensemble le principe de séparation des pouvoirs et la loi des 16 et 24 août 1790 ;

2. ALORS QUE si le juge judiciaire est compétent pour apprécier la réalité de la suppression de l'emploi du salarié, cette appréciation ne peut méconnaître l'autorité de chose décidée par l'autorité administrative ayant homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en l'espèce, l'autorité administrative, qui est tenue de contrôler les catégories professionnelles et le nombre de suppressions d'emplois, avait validé le document unilatéral qui distinguait au sein de deux catégories distinctes les postes d'attachés commerciaux existants et les postes d'ingénieurs commerciaux devant être créés et qui prévoyait la suppression de tous les postes d'attachés commerciaux, ce qui impliquait l'inapplication des critères d'ordre des licenciements au sein de cette catégorie professionnelle ; que, cependant, pour dire qu'il n'était pas démontré que le poste d'attaché commercial occupé par le salarié avait été supprimé, la cour d'appel a retenu qu'il n'était pas établi que les postes d'ingénieurs commerciaux créés dans le cadre de la réorganisation n'auraient pas conduit le salarié à occuper les mêmes fonctions que celles qu'il exerçait au poste d'attaché commercial et que le nombre de postes d'ingénieurs commerciaux dans la nouvelle organisation était inférieur au nombre de postes d'attachés commerciaux dans l'ancienne ; qu'en se fondant sur une telle appréciation qui implique, d'une part, que les postes d'attachés commerciaux et ceux d'ingénieurs commerciaux auraient dû être rattachés à la même catégorie professionnelle et que les critères d'ordre des licenciements auraient dû être mis en oeuvre au sein de cette catégorie professionnelle dès lors que le nombre de postes supprimés était supérieur au nombre de postes créés, et d'autre part, que le nombre de suppression d'emplois au sein de cette catégorie tel qu'indiqué dans le document unilatéral était surévalué, la cour d'appel a méconnu l'autorité de la décision de la Direccte et violé les articles L. 1233-57-3 et L. 1233-24-4 du code du travail, ensemble le principe de séparation des pouvoirs et la loi des 16 et 24 août 1790 ;

3. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE la suppression de l'emploi du salarié n'implique ni la suppression de son poste, ni la suppression de tous les postes de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient ; qu'en cas de suppression d'une partie des postes au sein d'une même catégorie professionnelle, l'employeur doit mettre en oeuvre les critères d'ordre des licenciements pour déterminer les salariés licenciés ; qu'en conséquence, le juge qui constate que l'employeur a effectivement supprimé des postes au sein de la catégorie professionnelle à laquelle le salarié licencié appartient ne peut en déduire que l'emploi de ce salarié n'a pas été supprimé, mais uniquement que l'employeur a méconnu les règles relatives à l'ordre des licenciements s'il n'a pas appliqué les critères d'ordre pour déterminer les salariés licenciés ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que, dans la nouvelle organisation, le nombre d'ingénieurs commerciaux était inférieur au nombre initial d'attachés commerciaux dans l'ancienne organisation, de sorte qu'une partie des postes d'attachés commerciaux, à supposer même qu'ils aient été de même nature que les postes d'ingénieurs commerciaux, avait bien été supprimée ; qu'en déduisant de ces constatations que la réalité de la suppression du poste du salarié n'était pas établie et qu'en conséquence son licenciement était sans cause réelle et sérieuse, quand elle pouvait uniquement en déduire une éventuelle méconnaissance des règles relatives à l'ordre des licenciements, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-3 et L. 1233-5 du code du travail.

Moyen produit par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Pitney Bowes, demanderesse au pourvoi n° Y 20-20.571

La société Pitney Bowes fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR rejeté l'exception d'incompétence soulevée par l'employeur, d'AVOIR dit que le licenciement de Mme [B] est sans cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné la société Pitney Bowes à payer Mme [B] la somme de 110.400 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et de lui AVOIR ordonné de rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage payées à Mme [B] à la suite de son licenciement dans la limite de six mois ;

1. ALORS QUE l'autorité administrative saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi doit contrôler la définition des catégories professionnelles qui serviront de cadre d'application des critères d'ordre des licenciements et du nombre de suppressions d'emplois et des catégories professionnelles concernées ; qu'en conséquence, si le juge judiciaire demeure compétent pour apprécier la réalité de la suppression du poste du salarié, cette appréciation ne peut méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative et, en particulier, la validation par l'autorité administrative des catégories professionnelles et du nombre de suppressions d'emplois au sein de ces différentes catégories ; qu'en l'espèce, la Direccte a homologué le document unilatéral qui prévoyait le regroupement, au sein d'une catégorie professionnelle distincte, des 61 postes d'attachés commerciaux, la suppression de ces 61 postes et la création de 35 postes d'ingénieurs commerciaux devant être proposés en reclassement aux salariés occupant les postes supprimés, ce dont il résulte que les critères d'ordre des licenciements ne seraient pas appliqués aux attachés commerciaux ; que, sous couvert de contester la suppression de son emploi, la salariée soutenait que les emplois d'attachés commerciaux et ceux d'ingénieurs commerciaux comportaient des fonctions identiques, de sorte que les postes d'attachés commerciaux n'avaient pas tous été supprimés et que les critères d'ordre des licenciements auraient dû trouver à s'appliquer ; qu'en affirmant cependant que le juge judiciaire était compétent pour connaître des demandes de la salariée, dès lors que cette dernière contestait la réalité de la suppression de son emploi et donc la réalité du motif économique, cependant que cette contestation remettait en cause l'appréciation portée par l'autorité administrative sur le cadre d'application des critères d'ordre des licenciements et le nombre de suppressions d'emplois, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-57-3 et L. 1233-24-2 du code du travail, ensemble le principe de séparation des pouvoirs et la loi des 16 et 24 août 1790 ;

2. ALORS QUE si le juge judiciaire est compétent pour apprécier la réalité de la suppression de l'emploi du salarié, cette appréciation ne peut méconnaître l'autorité de chose décidée par l'autorité administrative ayant homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en l'espèce, l'autorité administrative, qui est tenue de contrôler les catégories professionnelles et le nombre de suppressions d'emplois, avait validé le document unilatéral qui distinguait au sein de deux catégories distinctes les postes d'attachés commerciaux existants et les postes d'ingénieurs commerciaux devant être créés et qui prévoyait la suppression de tous les postes d'attachés commerciaux, ce qui impliquait l'inapplication des critères d'ordre des licenciements au sein de cette catégorie professionnelle ; que, cependant, pour dire qu'il n'était pas démontré que le poste d'attaché commercial occupé par la salariée avait été supprimé, la cour d'appel a retenu qu'il n'était pas établi que les postes d'ingénieurs commerciaux créés dans le cadre de la réorganisation n'auraient pas conduit la salariée à occuper les mêmes fonctions que celles qu'elle exerçait au poste d'attaché commercial et que le nombre de postes d'ingénieurs commerciaux dans la nouvelle organisation était inférieur au nombre de postes d'attachés commerciaux dans l'ancienne ; qu'en se fondant sur une telle appréciation qui implique, d'une part, que les postes d'attachés commerciaux et ceux d'ingénieurs commerciaux auraient dû être rattachés à la même catégorie professionnelle et que les critères d'ordre des licenciements auraient dû être mis en oeuvre au sein de cette catégorie professionnelle dès lors que le nombre de postes supprimés était supérieur au nombre de postes créés, et d'autre part, que le nombre de suppression d'emplois au sein de cette catégorie tel qu'indiqué dans le document unilatéral était surévalué, la cour d'appel a méconnu l'autorité de la décision de la Direccte et violé les articles L. 1233-57-3 et L. 1233-24-4 du code du travail, ensemble le principe de séparation des pouvoirs et la loi des 16 et 24 août 1790 ;

3. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE la suppression de l'emploi du salarié n'implique ni la suppression de son poste, ni la suppression de tous les postes de la catégorie professionnelle à laquelle il appartient ; qu'en cas de suppression d'une partie des postes au sein d'une même catégorie professionnelle, l'employeur doit mettre en oeuvre les critères d'ordre des licenciements pour déterminer les salariés licenciables ; qu'en conséquence, le juge qui constate que l'employeur a effectivement supprimé des postes au sein de la catégorie professionnelle à laquelle le salarié licencié appartient ne peut en déduire que l'emploi de ce salarié n'a pas été supprimé, mais uniquement que l'employeur a méconnu les règles relatives à l'ordre des licenciements s'il n'a pas appliqué les critères d'ordre pour déterminer les salariés licenciables ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que, dans la nouvelle organisation, le nombre d'ingénieurs commerciaux était

inférieur au nombre initial d'attachés commerciaux dans l'ancienne organisation, de sorte qu'une partie des postes d'attachés commerciaux, à supposer même qu'ils aient été de même nature que les postes d'ingénieurs commerciaux, avait bien été supprimée ; qu'en déduisant de ces constatations que la réalité de la suppression du poste de la salariée n'était pas établie et qu'en conséquence son licenciement était sans cause réelle et sérieuse, quand elle pouvait uniquement en déduire une éventuelle méconnaissance des règles relatives à l'ordre des licenciements, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-3 et L. 1233-5 du code du travail.