

18 mai 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-14.995

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00588

Texte de la décision

Entête

SOC.

CDS

COUR DE CASSATION

Audience publique du 18 mai 2022

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 588 F-D

Pourvoi n° N 20-14.995

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 18 MAI 2022

Mme [W] [H], domiciliée [Adresse 2], [Localité 3], a formé le pourvoi n° N 20-14.995 contre l'arrêt rendu le 29 janvier 2020 par la cour d'appel de Versailles (15e chambre), dans le litige l'opposant à la société GE Hydro France, dont le siège est [Adresse 1], [Localité 4], anciennement dénommée société Alstom Hydro France, défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Seguy, conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [H], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société GE Hydro France, après débats en l'audience publique du 22 mars 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Seguy, conseiller rapporteur, M. Pietton, conseiller et Mme Lavigne, 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.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 29 janvier 2020) et les productions, Mme [H] a été engagée le 15 décembre 2008 en qualité de « contract manager » par la société Alstom Hydro France, devenue GE Hydro France (la société), filiale du groupe Alstom.
2. Invoquant une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité du secteur d'activité du groupe auquel elle appartenait, la société lui a adressé, le 25 février 2013, une proposition de modification de son contrat de travail pour motif économique consistant à déplacer son lieu de travail de [Localité 6] à [Localité 5], proposition qu'elle a refusée le 2 avril 2013.
3. Elle a été licenciée pour motif économique le 16 décembre 2013 et, le même jour, a accepté un congé de reclassement.
4. Elle a saisi la juridiction prud'homale pour contester cette rupture et obtenir paiement de diverses sommes.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de dire son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et de la débouter de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

« 1°/ que la proposition d'une modification du contrat de travail que le salarié peut toujours refuser ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement et celui-ci est tenu de proposer au salarié dont le licenciement est envisagé tous les emplois disponibles de la même catégorie ou à défaut d'une catégorie inférieure, sans pouvoir limiter ses offres en fonction de la volonté présumée de l'intéressé de les refuser ; qu'en l'espèce, l'exposante faisait valoir que l'offre de reclassement à [Localité 5] ne constituait qu'un rappel de la proposition qui lui avait été déjà adressée et qui était présentée comme la reprise à l'identique de son poste mais correspondait en réalité à des attributions n'existant plus dans l'organisation de l'activité hydro depuis octobre 2012 et qu'elle avait préalablement déclinée, et que le réseau interne du groupe faisait apparaître 1 700 postes disponibles en novembre 2013 et 2036 ouverts au reclassement en mars 2014 ; qu'en retenant que l'exposante avait pu bénéficier de recherches individualisées ayant abouti à une proposition à Grenoble quand ce poste correspondait à la modification de son contrat, sans vérifier que l'employeur avait recherché un reclassement individualisé dans tous les emplois disponibles correspondant aux qualifications de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-4 du code du travail ;

2°/ que l'exposante faisait valoir que l'employeur n'avait pas exécuté loyalement l'obligation de reclassement externe dès lors que, s'agissant du poste de "contract manager" basé à [Localité 7] pour la réalisation du projet Altamira, elle n'avait pas reçu une proposition formelle, qu'elle avait attendu d'obtenir davantage de précisions avant de refuser et qu'en outre, il s'agissait d'un projet au Mexique, avec un client hispanique, et qu'elle ne parlait pas espagnol ; qu'en retenant que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de reclassement sans répondre à ce moyen, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. Dès lors que l'obligation de reclassement ne naît qu'au moment où l'employeur envisage le licenciement du salarié, la proposition de modification du contrat de travail pour motif économique ne constitue pas une offre de reclassement et le refus d'une telle proposition par le salarié ne dispense pas, de son obligation de reclassement, l'employeur qui est tenu de proposer au salarié dont le licenciement est envisagé, le poste déjà proposé à titre de modification de son contrat.

7. La cour d'appel, qui a d'abord relevé que l'employeur avait vainement proposé à la salariée le même poste que celui qu'elle occupait sur le site de Grenoble, qu'elle avait précédemment refusé à titre de modification de son contrat de travail, ainsi qu'un poste identique sur le site de Massy, conformément à ses souhaits de ne pas quitter la région parisienne, et ensuite constaté que les postes sur lesquels l'intéressée prétendait qu'elle aurait pu être reclassée n'étaient soit pas disponibles lorsque l'employeur avait envisagé son licenciement, soit pas compatibles avec ses compétences, a, par ces seuls motifs, sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, légalement justifié sa décision.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

9. La salariée fait le même grief à l'arrêt, alors « que les difficultés économiques doivent être appréciées au moment du licenciement et au niveau du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise ; que l'exposante faisait valoir que les derniers éléments économiques mentionnés dans la lettre de licenciement remontaient à mars 2013, soit neuf mois avant le licenciement, que d'après le plan à trois ans de la société, une remontée des résultats pouvait être anticipée dans l'exercice suivant 2013/2014 et que les résultats financiers publiés par Alstom en mars 2014 faisaient état d'une augmentation du carnet de commandes pour le Secteur Renewable, dont les trois quarts de l'activité provenaient de la branche Hydro, de plus 70 % pour l'Europe de l'Ouest ; qu'en se bornant, pour retenir que les difficultés économiques invoquées étaient établies, à considérer que les prises de commandes de la branche Hydro avaient chuté depuis 2009 diminuant de plus de 60 % entre 2009 et 2013 et que les résultats d'exploitation avaient présenté des pertes conséquentes au cours de cette période sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si les difficultés économiques avaient perduré au moment du licenciement et dans la période qui a suivi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 233-2, L. 1233-3 et L. 1233-4 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

10. La réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement. Il s'ensuit que la modification des contrats de travail résultant d'une telle réorganisation a elle-même une cause économique.

11. La cour d'appel, pour retenir que le licenciement était justifié, ne s'est pas fondée sur l'existence de difficultés économiques mais sur la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité, motif invoqué par l'employeur dans la lettre de licenciement.

12. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [H] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mme [H]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il a jugé le licenciement économique fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouté la salariée de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

AUX MOTIS propres QUE s'agissant des recherches individualisées menées par la cellule RH de reclassement, Mme [H] prétend qu'aucune recherche individualisée n'aurait été menée. La cour relève toutefois s'agissant de sa situation personnelle, que Mme [H] a refusé par courrier en date du 2 avril 2013 le poste proposé à [Localité 5], qu'elle a été destinataire du questionnaire mobilité le 29 mai 2013, qu'elle a reçu une autre proposition de reclassement pour un poste de « Contract manager » le 8 juillet 2013 à [Localité 7] aussitôt refusée alors même qu'il correspondait à ses souhaits de mobilité. Elle a accepté de bénéficier du dispositif de congé de reclassement le 16 décembre 2013. La société GE Hydro France produit les échanges de courriels contenant les propositions faites et es réponses négatives de Mme [H]. La société GE Hydro France explique ensuite les raisons de ses refus pour certains postes sélectionnés par Mme [H] par le fait que certains avaient déjà été pourvus lors de la réorganisation et que d'autres ont été ouverts plus de six mois après le licenciement et qu'enfin les autres supposaient des exigences et qualifications particulières ne correspondant pas à celles de Mme [H]. Il est constaté au vu des pièces produites que nombre des postes visés par Mme [H] relevaient d'un niveau nettement supérieur ou inférieur au sien, nécessitaient des compétences étrangères aux siennes, ou avaient été pourvus lors de la mise en oeuvre du plan ou bien encore n'étaient finalement pas créés. La plupart des candidatures de Mme [H] concernait en outre des postes qui n'étaient pas des « postes PRI » puisque ses candidatures étaient antérieures à la conclusion du premier accord de méthode du 23 mai 2013. Ainsi, parmi les 13 postes qu'elle identifie, 6 d'entre eux étaient pourvus avant la conclusion du premier accord de méthode ayant instauré le dispositif de reclassement par anticipation, ou n'existaient déjà plus à cette date ou n'étaient finalement pas créés. Enfin, Mme [H] identifie deux postes de « Risk Management Director » et « Boiler Product Line » alors même qu'il s'agit d'un doublon et d'un poste identique pour lequel elle ne dispose pas des compétences requises. Il se déduit de tout ce qui précède que les propositions de reclassement individualisées faite par l'employeur à la salariée font échec à caractériser un manquement de la société GE Hydro France dans l'exécution de son obligation de recherche individualisée de reclassement. [] En outre, Mme [H] a pu bénéficier de recherches individualisées ayant abouti à deux offres de reclassement refusées ;

AUX MOTIFS adoptés QUE Mme [H] a refusé par courrier du 2 avril 2013 le poste proposé à [Localité 5], qu'elle a été destinataire du questionnaire de mobilité le 29 mai 2013 ; qu'elle a reçu une proposition de reclassement le 8 juillet 2013 aussitôt refusée ; et qu'elle a accepté de bénéficier du dispositif de congé de reclassement le 16 décembre 2013 ; que le plan de reclassement prévoyait que la cellule RH de reclassement devait interroger de manière régulière l'ensemble de filiales du groupe Alstom afin d'identifier les postes vacants et de présenter les postes réservés en interne (PRI) aux salariés concernés : ces postes devaient être publiés dans l'intranet de la branche « Hydro » de la société Levallois ; que Mme [H] prétend que des postes disponibles n'ont pas été ouvert au reclassement ; que les postes sur l'intranet n'étaient que pour affichage parce que certains salariés n'ont pas reçu de réponse ; qu'elle n'a eu qu'un entretien avec référant RH de la cellule reclassement ; et qu'en fait, la seule offre de reclassement qui lui a été faite était la mutation à [Localité 5] qu'elle a refusée ; que par ailleurs, pour sa défense, la société produit des impressions écran du portefeuille « RPI » comportant une liste de postes régulièrement mise à jour ; que l'accord de méthode prévoyait de conserver pendant 2 mois les postes « RPI » afin d'assurer un déroulement normal du processus de reclassement ; que cette disposition a été confirmée par la direction de la société dans un mail du 15 octobre 2013 adressé à un salarié concerné par le reclassement ; que l'obligation de reclassement est une obligation de moyen ; que le conseil relève que Mme [H] a été destinataire d'une proposition de reclassement sur [Localité 5] qu'elle a refusée ainsi que d'une proposition de poste

« Contract manager » à [Localité 7] qu'elle avait refusée alors qu'elle correspondait à ses souhaits de mobilité ; que la société Alstom produit des échanges de mails contenant les propositions faites et les réponses négatives (mail du 28 novembre 2013 de Mme [C], hiérarchique et mails du 3 décembre 2013 ; que le conseil constate au vu de ces éléments que des propositions de reclassement individuelles et personnalisées ont bien été faites à Mme [H] ; que par ailleurs, la société Alstom explique les raisons de ses refus pour certains postes qu'avait sélectionnés Mme [H] : certains postes avaient déjà été pourvus lors de la réorganisation ; d'autres ont été ouverts plus de six mois après le licenciement et enfin certains avaient des exigences particulières auxquelles ne correspondait pas Mme [H] ; que les pièces apportées au soutien de ces explications sont probantes et que le conseil peut conclure qu'il n'y a pas manquement de la société à ses obligations de reclassement ; [] qu'il résulte de la décision prise par le conseil sur la demande principale que licenciement pour motif économique de Mme [H] est fondé sur une cause réelle et sérieuse ; que le conseil a jugé que la société Alstom a respecté son obligation de reclassement en proposant deux postes à Mme [H], qu'elle a refusé ; qu'il s'agit d'une obligation de moyen et non de résultat.

1° ALORS QUE la proposition d'une modification du contrat de travail que le salarié peut toujours refuser ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement et celui-ci est tenu de proposer au salarié dont le licenciement est envisagé tous les emplois disponibles de la même catégorie ou à défaut d'une catégorie inférieure, sans pouvoir limiter ses offres en fonction de la volonté présumée de l'intéressé de les refuser ; qu'en l'espèce, l'exposante faisait valoir (v. ses concl. pp. 6 et 22) que l'offre de reclassement à [Localité 5] ne constituait qu'un rappel de la proposition qui lui avait été déjà adressée et qui était présentée comme la reprise à l'identique de son poste mais correspondait en réalité à des attributions n'existant plus dans l'organisation de l'activité hydro depuis octobre 2012 et qu'elle avait préalablement déclinée, et que le réseau interne du groupe faisait apparaître 1 700 postes disponibles en novembre 2013 et 2036 ouverts au reclassement en mars 2014 ; qu'en retenant que l'exposante avait pu bénéficier de recherches individualisées ayant abouti à une proposition à Grenoble quand ce poste correspondait à la modification de son contrat, sans vérifier que l'employeur avait recherché un reclassement individualisé dans tous les emplois disponibles correspondant aux qualifications de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 1233-4 du code du travail.

2° ALORS QUE l'exposante faisait valoir (v. ses concl. p. 22) que l'employeur n'avait pas exécuté loyalement l'obligation de reclassement externe dès lors que, s'agissant du poste de « contract manager » basé à [Localité 7] pour la réalisation du projet Altamira, elle n'avait pas reçu une proposition formelle, qu'elle avait attendu d'obtenir davantage de précisions avant de refuser et qu'en outre, il s'agissait d'un projet au Mexique, avec un client hispanique, et qu'elle ne parlait pas espagnol ; qu'en retenant que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de reclassement sans répondre à ce moyen, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il a jugé le licenciement économique fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouté la salariée de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

AUX MOTIFS propres QUE la société GE Hydro France démontre que la branche Hydro du groupe, au niveau mondial, est confrontée à une baisse générale du marché et un renforcement de la concurrence et que cette situation a été relevée par l'expert-comptable du Comité Central d'Entreprise. Il est établi par les chiffres présentés par la société GE Hydro France que les prises de commandes de la branche Hydro ont chuté depuis 2009 diminuant de plus de 60 % entre 2009 et 2013 et que les résultats d'exploitation ont présenté des pertes conséquentes au cours de cette période. Il ressort encore de l'examen des rapports effectués par deux cabinets d'expertises Secafi et Syndex, que tous les chiffres présentés par la société GE Hydro France, ont été validés. Par ailleurs, la société GE Hydro France produit le livre d'entrées et de sorties du personnel du site de [Localité 5] qui permet à la cour de constater que sur la période 2013-2014, il y a eu plus d'entrées que de sorties et que s'il y a bien eu 27 postes supprimés c'est le résultat du refus de salariés d'accepter leur transfert à [Localité 5]. Mme [H] prétend qu'aucun des membres du Comité de direction de la Société GE Hydro France n'aurait rejoint le site de [Localité 5], ce qui constituerait selon elle la preuve de suppressions de postes déguisées. Or, il résulte pourtant des pièces produites que M. [B] membre du comité de direction a été remplacé sur son poste de General Manager au sein de l'entreprise à Levallois par Mme [R] [F] basée à [Localité 5]. Une note

d'organisation produite par Mme [H] confirme cette réalité. M. [G] [D], Vice-Président Ressources Humaines Europe et autre membre du comité de direction, ayant refusé le transfert de son poste à [Localité 5] a été licencié dans le cadre du PSE par courrier en date du 16 décembre 2013 mais a été remplacé dans ses fonctions, à [Localité 5] par M. [K] [T] tel que cela résulte d'une lettre de nomination produite aux débats. Mme [E] [Y], Directrice qualité, et membre à ce titre du comité de direction a été promue au niveau monde et a été remplacée sur son poste de Levallois supprimé, par M. [G] [V] sur le site de [Localité 5], tel que cela ressort de sa nomination du 7 octobre 2013. M. [A] [O], directeur Général opérations basé à [Localité 5], membre du comité de direction a été promu fin décembre 2013 et a été remplacé par M. [N] [P] à [Localité 5] tel que cela est encore établi par sa lettre de nomination versée aux débats. Les pièces ainsi produites suffisent à démontrer que plusieurs membres du comité de direction ont vu leurs postes transférés sur le site de [Localité 5] ce qui ne permet pas d'établir l'existence de suppressions de postes déguisées comme le soutient Mme [H]. La cour après avoir examiné l'ensemble des pièces présentées au débat en déduit que le licenciement pour motif économique de Mme [H] est fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS adoptés QUE la société Alstom démontre que la branche Hydro du Groupe, au niveau mondial, est confrontée à une baisse générale du marché et un renforcement de la concurrence ; que cette situation a été relevée par l'expert-comptable du comité centrale d'entreprise ; que les chiffres présentés par la société démontrent que les prises de commandes de la branche Hydro ont chuté depuis 2009 diminuant de près de 90 % entre 2009 et 2013 ; que les résultats d'exploitation présentent des pertes énormes ; que les rapports effectués par les deux cabinets d'expertise Secafi et Syndex valident les chiffres présentés par la société, ainsi que celui de l'inspection du travail en date du 7 février 2014 ; qu'en conséquence, le motif économique du licenciement est établi ; que, par ailleurs, la société produit le livre d'entrées et de sorties du personnel du site de [Localité 5] permettant de constater que sur la période 2013-2014, il y a eu plus d'entrées que de sorties ; que s'il y a eu 27 postes supprimés, c'est le résultat du refus de ces salariés d'accepter le transfert à [Localité 5].

ALORS QUE les difficultés économiques doivent être appréciées au moment du licenciement et au niveau du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise ; que l'exposante faisait valoir (v. ses concl. pp. 13-14) que les derniers éléments économiques mentionnés dans la lettre de licenciement remontaient à mars 2013, soit 9 mois avant le licenciement, que d'après le plan à trois ans de la société, une remontée des résultats pouvait être anticipée dans l'exercice suivant 2013/2014 et que les résultats financiers publiés par Alstom en mars 2014 faisaient état d'une augmentation du carnet de commandes pour le Secteur Renewable, dont les trois quart de l'activité provenaient de la branche Hydro, de plus 70 % pour l'Europe de l'Ouest ; qu'en se bornant, pour retenir que les difficultés économiques invoquées étaient établies, à considérer que les prises de commandes de la branche Hydro avaient chuté depuis 2009 diminuant de plus de 60 % entre 2009 et 2013 et que les résultats d'exploitation avaient présenté des pertes conséquentes au cours de cette période sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si les difficultés économiques avaient perduré au moment du licenciement et dans la période qui a suivi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-2, L. 1233-3 et L. 1233-4 du code du travail.

Décision attaquée

Cour d'appel de versailles 15
29 janvier 2020 (n°16/02896)

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 18-05-2022
- Cour d'appel de Versailles 15 29-01-2020