

SOC.

CDS

COUR DE CASSATION

Audience publique du 18 mai 2022

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 591 F-D

Pourvoi n° R 20-14.998

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 18 MAI 2022

Mme [F] [P], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° R 20-14.998 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], anciennement dénommée société Alstom Hydro France, défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les quatre 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 [P], 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 29 janvier 2020) et les productions, Mme [P] a été engagée le 1^{er} mai 2000 par la société Alstom Hydro, devenue GE Hydro France (la société), filiale du groupe Alstom. En dernier lieu, elle occupait les fonctions de contrôleur de gestion projet.
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 4] à [Localité 3], proposition qu'elle a refusée le 3 avril 2013.
3. Elle a été licenciée pour motif économique le 16 décembre 2013 puis, le 20 décembre 2013, a accepté un congé de reclassement. Début 2014, elle a trouvé un emploi dans une société tierce.
4. Elle a saisi la juridiction prud'homale pour contester cette rupture et obtenir paiement de diverses sommes.

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande d'indemnité au titre de la nullité du licenciement, alors « qu'elle faisait valoir que l'insuffisance du plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi était caractérisée par le fait qu'il ne prenait pas en compte la situation de salariés qui retrouvaient rapidement un emploi, lesquels étaient immédiatement exclus du bénéfice du congé de reclassement, et par conséquent des aides prévues sans aucune contrepartie et qu'aucune réintégration au dispositif n'était prévue en cas de rupture du nouveau contrat pendant la période d'essai ; qu'ainsi ayant trouvé par ses propres moyens un emploi en externe dès le mois de janvier 2014, pendant le préavis, mais assorti d'une période d'essai, l'exposante a été immédiatement exclue du bénéfice du congé de reclassement ; qu'en la déboutant de sa demande au titre de la nullité du licenciement sans répondre à ce moyen, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

6. La valeur et la pertinence du plan de sauvegarde de l'emploi doivent être appréciées en tenant compte de l'ensemble des mesures qu'il contient pour assurer le reclassement des salariés menacés de licenciement, dans l'entreprise et dans les sociétés du groupe parmi lesquelles des permutations d'emplois sont possibles.
7. La cour d'appel a constaté que le plan de sauvegarde de l'emploi dont le contenu avait été pour partie anticipé par deux accords de méthode, comportait tout un ensemble de mesures précises et concrètes en vue d'éviter ou de limiter les licenciements invoqués ou, à défaut, de reclasser les salariés, avec un investissement important d'aide par le biais d'une cellule de reclassement, composée de six personnes, chargée non seulement d'identifier les postes disponibles, mais aussi de procéder à un examen individuel des solutions pouvant être proposées à chaque salarié, des recherches de solutions à l'international dans le groupe, ou encore de l'appel à la formation professionnelle, si une formation complémentaire s'avérait nécessaire.
8. Ayant fait ressortir que l'ensemble de ces mesures était proportionné aux moyens du groupe, elle a pu décider, sans être tenue de répondre à un moyen insusceptible d'avoir une influence sur la solution du litige, que le plan de

sauvegarde de l'emploi répondait aux exigences légales.

9. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le deuxième moyen

Enoncé du moyen

10. 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 parmi les propositions de reclassement qui lui avaient été faites, une était le transfert à [Localité 3] qu'elle avait d'ores et déjà refusé et les deux autres n'étaient pas loyales en ce que les postes n'étaient pas conformes à son profil et auraient abouti à une régression dans sa dynamique de carrière cependant que par ses propres recherches, elle avait identifié plusieurs postes correspondant à son profil et à son expérience pour lesquelles elle avait exprimé son intérêt ; qu'en retenant que l'employeur avait rempli son obligation de reclassement motif pris qu'il a formulé trois propositions de reclassement, sans vérifier s'il avait recherché loyalement 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 en ce que, dès qu'elle avait retrouvé un emploi, il avait mis un terme définitif à la relation de travail, l'excluant du bénéfice du congé de reclassement dans l'hypothèse d'une rupture de son nouveau contrat pendant la période d'essai et lui avait en outre refusé la prise en charge d'une formation conversion pourtant prévue au plan de sauvegarde de l'emploi ; 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 ;

3°/ que la perte injustifiée de son emploi par le salarié lui cause un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue ; qu'en déboutant la salariée au motif, à le supposer adopté, que celle-ci ne rapportait pas la preuve d'un quelconque préjudice, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail. »

Réponse de la Cour

11. 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.

12. La cour d'appel qui, par motifs propres et adoptés, 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 [Localité 3] et qu'elle avait précédemment refusé à titre de modification de son contrat de travail ainsi que deux autres postes correspondant à ses compétences, et ensuite constaté que la salariée, dans le questionnaire qui lui avait été soumis, avait expressément refusé toute mobilité, a, par ces seuls motifs, sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, légalement justifié sa décision.

13. Le moyen, inopérant en sa troisième branche en ce qu'il critique un motif étranger aux chefs de dispositifs visés, n'est

donc pas fondé.

Sur le troisième moyen

Enoncé du moyen

14. 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. 1233-2, L. 1233-3 et L. 1233-4 du code du travail. »

Réponse de la Cour

15. 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.

16. 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.

17. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le quatrième moyen

Enoncé du moyen

18. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande au titre du maintien de la couverture mutuelle et prévoyance durant son préavis, alors « que, selon les stipulations du plan de sauvegarde de l'emploi, pendant le congé de reclassement, les salariés "conserveront par ailleurs le bénéfice des garanties mutuelle et prévoyance dont les cotisations seront intégralement prises en charge par la société Alstom Hydro France" ; qu'il n'en ressort aucune exclusion de la période de préavis ; qu'en retenant le contraire, la cour d'appel a dénaturé les stipulations de l'article 4.2.2.3 du plan de sauvegarde de l'emploi et violé le principe selon lequel le juge ne doit pas dénaturer les documents de la cause. »

Réponse de la Cour

19. C'est par une interprétation de l'article 4.2.2.3 du plan de sauvegarde de l'emploi du 7 juin 2013, exclusive de toute dénaturation, que la cour d'appel a retenu que les cotisations mutuelle et prévoyance ne devaient être intégralement prises en charge par l'employeur, durant le congé de reclassement, que pour la période excédant la durée du préavis.

20. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [P] 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 ANNEXES au présent arrêt

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

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande d'indemnité au titre de la nullité du licenciement.

AUX MOTIFS QUE Mme [P] reproche en substance à la société GE Hydro France de ne pas avoir identifié l'ensemble des postes vacants au sein du Groupe, gelé pour le personnel d'Hydro [Localité 4] les postes vacants et listé dans l'intranet les postes ouverts à l'international. La Cour relève cependant que Mme [P] ne démontre pas en quoi la société GE Hydro France n'aurait pas identifié la totalité des postes vacants pouvant entrer dans le champ du « PRI », et ce alors même que l'intégralité des postes vacants au sein du groupe n'avait nullement vocation à figurer dans le portefeuille « PRI » qui ne devait contenir que les postes susceptibles de permettre le reclassement des salariés concernés et des postes adaptés à leurs compétences spécifiques. Il est également relevé que Mme [P] ne fait pas la démonstration selon laquelle les postes « PRI » n'auraient pas été « réservés au seul personnel du site de [Localité 4] » alors même qu'est produit aux débats un message électronique concernant une salariée Mme [F] [P], adressé par l'employeur le 15 octobre 2013, aux termes duquel il lui était bien précisé que les postes proposés dans le cadre du « PRI » étaient conservés prioritairement pour les salariés de [Localité 4] avant d'être « relâchés » au profit d'autres candidats.

ALORS QUE l'exposante faisait valoir (v. ses concl. pp. 10-11) que l'insuffisance du plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi était caractérisée par le fait qu'il ne prenait pas en compte la situation de salariés qui retrouvaient rapidement un emploi, lesquels étaient immédiatement exclus du bénéfice du congé de reclassement, et par conséquent des aides prévues sans aucune contrepartie et qu'aucune réintégration au dispositif n'était prévue en cas de rupture du nouveau contrat pendant la période d'essai ; qu'ainsi ayant trouvé par ses propres moyens un emploi en externe dès le mois de janvier 2014, pendant le préavis, mais assorti d'une période d'essai, l'exposante a été immédiatement exclue du bénéfice du congé de reclassement ; qu'en la déboutant de sa demande au titre de la nullité du licenciement sans répondre à ce moyen, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

DEUXIEME 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 s'agissant des recherches individualisées menées par la cellule RH de reclassement, Mme [P] prétend qu'aucune recherche individualisée n'aurait été menée. La cour relève toutefois s'agissant de sa situation personnelle, que Mme [P] a pu bénéficier de recherches individualisées ayant abouti à trois propositions de

reclassement qu'elle a refusées, un poste de « business opération controller » avec un lieu de travail inchangé, une poste de « Project controller » à [Localité 3] et un poste de « Corporate controller » basé à [Localité 4]. Les trois propositions de reclassement individualisées faites par l'employeur à la salariée font dès lors échec à caractériser un manquement dans l'exécution de l'obligation de recherche individualisée de reclassement.[]. En outre, Mme [P] a pu bénéficier de recherches individualisées ayant abouti à trois offres de reclassement refusées ; que Mme [P] sera par conséquent déboutée de l'intégralité de ses demandes portant sur une prétendue insuffisance du plan de reclassement et manquement de l'employeur à son obligation de reclassement ;

AUX MOTIFS adoptés QUE Mme [P] a été destinataire de trois propositions de reclassement qu'elle a refusées : poste de « Business Operation controller » offert par courrier du 25 juin 2013 avec un lieu de travail inchangé, un salaire de 56 000 € sur 13 mois et une variable de 6 %, ce qui représentait une augmentation de salaire de près de 6 000 € par an, refusé par courrier du 1er juillet 2013 ; poste de « Project Controller » à [Localité 3] proposé par courrier du 8 juillet 2013, poste de « Corporate Controller » proposé par courrier du 2 octobre 2013, basé à Lavellois, avec un salaire de 58 000 € sur 13 mois, refusé par courrier du 11 octobre 2013 ; que Mme [P], dans le questionnaire de mobilité, avait expressément refusé toute mobilité ; qu'il apparaît au conseil que trois offres sérieuses et personnalisées correspondant aux compétences de Mme [P] lui ont été faites ; qu'elle ne peut prétendre que la société Alstom aurait manqué à ses obligations en ce qui concerne ses recherches de solutions de reclassement ; [] que le conseil a jugé que la société Alstom a respecté son obligation de reclassement en proposant trois postes à Mme [P], qu'elle a refusés ; qu'il s'agit d'une obligation de moyens et non de résultat ; qu'il apparaît au conseil que la société Alstom a respecté ses obligations de reclassement et que Mme [P] n'apporte pas la preuve d'un quelconque préjudice.

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. 25-26) que parmi les propositions de reclassement qui lui avaient été faites, une était le transfert à [Localité 3] qu'elle avait d'ores et déjà refusé et les deux autres n'étaient pas loyales en ce que les postes n'étaient pas conformes à son profil et auraient abouti à une régression dans sa dynamique de carrière cependant que par ses propres recherches, elle avait identifié plusieurs postes correspondant à son profil et à son expérience pour lesquelles elle avait exprimé son intérêt ; qu'en retenant que l'employeur avait rempli son obligation de reclassement motif pris qu'il a formulé trois propositions de reclassement, sans vérifier s'il avait recherché loyalement 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. 30-31) que l'employeur n'avait pas exécuté loyalement l'obligation de reclassement en ce que, dès qu'elle avait retrouvé un emploi, il avait mis un terme définitif à la relation de travail, l'excluant du bénéfice du congé de reclassement dans l'hypothèse d'une rupture de son nouveau contrat pendant la période d'essai et lui avait en outre refusé la prise en charge d'une formation conversion pourtant prévue au PSE ; 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.

3° ALORS QUE la perte injustifiée de son emploi par le salarié lui cause un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue ; qu'en déboutant la salariée au motif, à le supposer adopté, que celle-ci ne rapportait pas la preuve d'un quelconque préjudice, la cour d'appel a violé L 1233-4 du code du travail.

TROISIEME 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 3] 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 3]. Mme [P] prétend qu'aucun des membres du Comité de direction de la Société GE Hydro France n'aurait rejoint le site de [Localité 3], ce qui constituerait selon elle la preuve de suppressions de postes déguisées. Or, il résulte pourtant des pièces produites que M. [V] membre du comité de direction a été remplacé sur son poste de General Manager au sein de l'entreprise à [Localité 4] par Mme [Z] [A] basée à [Localité 3]. Une note d'organisation produite par Mme [P] confirme cette réalité. M. [S] [K], Vice-Président Ressources Humaines Europe et autre membre du comité de direction, ayant refusé le transfert de son poste à [Localité 3] 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 3] par M. [L] [J] tel que cela résulte d'une lettre de nomination produite aux débats. Mme [G] [N], 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 [Localité 4] supprimé, par M. [S] [I] sur le site de [Localité 3], tel que cela ressort de sa nomination du 7 octobre 2013. M. [U] [W], directeur Général opérations basé à [Localité 3], membre du comité de direction a été promu fin décembre 2013 et a été remplacé par M. [R] [Y] à [Localité 3] 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 3] ce qui ne permet pas d'établir l'existence de suppressions de postes déguisées comme le soutient Mme [P] ;

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 3] 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 3].

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. 16-17) 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.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté la salariée de sa demande au titre du maintien de la couverture mutuelle et prévoyance durant son préavis.

AUX MOTIFS QU'il ressort de l'article 4.2.2.3 du plan de sauvegarde de l'emploi du 7 juin 2013 que les cotisations ne

doivent être intégralement prises en charges par la société GE Hydro France que pour la période excédant le préavis. A l'occasion d'une réunion extraordinaire du comité centre d'entreprise du 20 février 2014, la direction de la société a rappelé cette règle en ces termes : « la mutuelle est prise en charge par l'employeur à 100 % pendant le congé de reclassement ; ce n'est en revanche pas le cas pendant la période de préavis, pendant laquelle la prise en charge est répartie 60/40 comme tous les salariés. La prise en charge à 100 % vise à compenser la baisse de rémunération pendant le congé de reclassement ».

ALORS QUE, selon les stipulations du plan de sauvegarde de l'emploi, pendant le congé de reclassement, les salariés « conserveront par ailleurs le bénéfice des garanties mutuelle et prévoyance dont les cotisations seront intégralement prises en charge par la société Alstom Hydro France » ; qu'il n'en ressort aucune exclusion de la période de préavis ; qu'en retenant le contraire, la cour d'appel a dénaturé les stipulations de l'article 4.2.2.3 du plan de sauvegarde de l'emploi et violé le principe selon lequel le juge ne doit pas dénaturer les documents de la cause.