

18 mai 2022
Cour de cassation
Pourvoi n° 20-19.524

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00594

Texte de la décision

Entête

SOC.

CA3

COUR DE CASSATION

Audience publique du 18 mai 2022

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 594 F-D

Pourvoi n° K 20-19.524

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

La société Crédit immobilier de France développement, société anonyme, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° K 20-19.524 contre l'arrêt rendu le 2 juillet 2020 par la cour d'appel de Grenoble (chambre sociale, section B), dans le litige l'opposant à Mme [P] [T] [E], domiciliée [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Seguy, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Crédit immobilier de France développement, 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 (Grenoble, 2 juillet 2020), Mme [E] a été engagée le 14 juin 2011 par la société Crédit immobilier de France Rhône-Alpes en qualité d'analyste contentieux. Dans le dernier état de la relation de travail, elle était responsable d'une plate-forme de gestion de contentieux, statut cadre. Son contrat de travail s'est poursuivi avec la société Crédit immobilier de France développement (la société), avec laquelle son employeur avait fusionné le 1er mai 2015.
2. Licenciée pour insuffisance professionnelle par lettre du 16 octobre 2015, 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

3. La société fait grief à l'arrêt de déclarer sans cause réelle et sérieuse le licenciement de la salariée et de la condamner à lui payer la somme de 63 000 euros nets à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

alors :

« 1°/ qu'en application de l'article L. 1235-1 du code du travail, il appartient au juge, saisi d'une demande de contestation du bien-fondé du licenciement, d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur et de former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties ; que, pour considérer le licenciement de Mme [E] sans cause réelle ni sérieuse et condamner l'exposante à ce titre, la cour d'appel, après avoir dit que la carence de la salariée dans la supervision de son équipe était établie, a retenu qu'elle n'était pas en situation de vérifier le degré de gravité du manquement qui, en conséquence, "pouvait constituer un motif réel mais pas nécessairement sérieux" ; qu'en statuant ainsi, alors qu'il lui revenait de se prononcer sur le caractère sérieux du motif invoqué au soutien du licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1235-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 ;

2°/ que les juges sont tenus de respecter les termes du litige tels qu'ils sont fixés par les conclusions respectives des parties ; que, pour dire le licenciement sans cause réelle ni sérieuse, la cour d'appel a également retenu que Mme [E] reconnaissait ne pas avoir procédé aux contrôles mensuels de premier niveau, ainsi que le lui reprochait la lettre de licenciement, mais mettait en avant sa charge de travail, que l'employeur restait taisant sur la circonstance que la salariée devait, en sus de la supervision de la plate-forme Apollonia, s'occuper de l'acquisition de biens par la société Foncière Sud-Est et ne justifiait pas avoir mis à sa disposition les moyens nécessaires pour l'accomplissement de l'ensemble de ses fonctions, si bien que les carences qui lui étaient reprochées tant s'agissant des contrôles mensuels de premier niveau, que de la supervision de l'équipe de la plate-forme Apollonia ne pouvaient lui être imputées ; qu'en statuant ainsi, quand la salariée ne faisait nullement valoir qu'une surcharge de travail l'aurait empêchée d'assumer ses fonctions de supervision de l'équipe Apollonia, prétendant tout au contraire qu'elle aurait parfaitement assumé ses responsabilités à cet égard, la cour d'appel a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

3°/ qu'en statuant ainsi, sans préciser en quoi la surcharge de travail de Mme [E], que la cour d'appel n'a pas quantifiée, aurait empêché la salariée d'exercer ses fonctions de supervision de l'équipe Apollonia, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1235-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 et L. 1235-3 dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ;

4°/ que la circonstance que les insuffisances professionnelles reprochées dans la lettre de licenciement ne soient pas établies ou pas imputables au salarié ne fait pas perdre au licenciement sa nature personnelle ; que l'existence d'une cause économique ne peut résulter d'un contexte de difficultés économiques et d'un non maintien du poste du salarié après qu'il a été licencié ; que, pour dire que le licenciement de Mme [E] aurait une cause économique, la cour d'appel a retenu d'une part que les insuffisances professionnelles reprochées soit n'étaient pas établies soit ne lui étaient pas imputables, et d'autre part que la société Crédit immobilier de France développement, qui avait fait l'objet d'un plan de résolution ordonné, connaissait des difficultés économiques, et que rien n'indiquait que le poste de la salariée avait été maintenu après son licenciement ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser que le licenciement prononcé pour cause personnelle aurait été de nature économique, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-3, L. 1232-1 dans leurs rédactions issues de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 ;

5°/ qu'en matière prud'homale la preuve est libre ; que, pour dire que le poste de Mme [E] n'aurait pas été maintenu après son licenciement, la cour d'appel a retenu que l'employeur ne pouvait se contenter de verser aux débats la liste des postes supprimés par les PSE 2 et 3 mais aurait dû produire le registre du personnel et le contrat de travail certifiant de ce que Mme [E] avait bien été remplacée dans ses fonctions après son licenciement ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le principe sus énoncé, ensemble l'article 1353, anciennement 1315, du code civil. »

Motivation

Réponse de la Cour

4. La cour d'appel a d'abord constaté, sans modifier les termes du litige, que la matérialité des manquements n'était pas établie pour les uns, qu'ils n'étaient pas imputables à la salariée pour les autres, l'employeur n'ayant pas mis à sa disposition les moyens lui permettant d'accomplir ses fonctions, ce dont elle a déduit que l'insuffisance professionnelle reprochée à l'intéressée n'était pas avérée.

5. Ayant ensuite recherché la véritable cause du licenciement, elle a, après avoir constaté que l'employeur connaissait des difficultés économiques et que le poste de la salariée n'avait pas été maintenu après son licenciement, retenu que celui-ci procédait en réalité d'un motif économique et a décidé, dans l'exercice des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, qu'il était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

6. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Sur le deuxième moyen

Énoncé du moyen

7. La société fait grief à l'arrêt de la condamner à payer à la salariée la somme de 63 000 euros nets à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

« 1°/ que le défaut de cause réelle et sérieuse du licenciement n'enlève pas à celui-ci sa nature juridique de licenciement pour motif personnel, même si sa véritable cause est d'ordre économique ; que, pour fixer à la somme de 63 000 euros le montant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse, la cour d'appel a retenu que, du fait de la nature économique du licenciement, Mme [E] s'était trouvée indûment privée du bénéfice des indemnités supra-légales négociées dans le cadre de l'accord de gestion sociale représentant 53 250 euros ; qu'en statuant ainsi, elle a violé les articles L. 1233-3, L. 1232-1 dans leurs rédactions issues de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, et L. 1235-3 dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ;

2°/ que les mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi destinées à faciliter le reclassement des salariés licenciés et compenser la perte de leur emploi n'ont pas le même objet, ni la même cause que les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui réparent le préjudice résultant du caractère injustifié de la perte de l'emploi ; que pour fixer à 63 000 € le montant des dommages et intérêts alloués au titre du licenciement sans cause réelle ni sérieuse, la cour d'appel a retenu que le licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle présentait, en réalité, un caractère économique et que la salariée avait été privée du bénéfice de l'indemnité supra légale négociée dans le cadre de l'accord de gestion sociale ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-3 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ;

3°/ subsidiairement qu'en statuant ainsi, sans même s'assurer que la salariée remplissait les conditions lui permettant de prétendre à l'indemnité supra-légale prise en considération pour déterminer le montant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1103, anciennement 1134 du code civil et L. 1235-3 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017. »

Motivation

Réponse de la Cour

8. Le salarié licencié sans cause réelle et sérieuse a nécessairement subi un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue.

9. Après avoir relevé que la salariée avait non seulement été injustement privée de son emploi mais avait également perdu une chance de bénéficier des indemnités supra-légales négociées dans le cadre de l'accord de gestion sociale, la cour d'appel a souverainement apprécié l'étendue du préjudice subi par l'intéressée.

10. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Sur le troisième moyen

Enoncé du moyen

11. La société fait grief à l'arrêt de dire qu'elle avait exécuté de manière déloyale le contrat de travail de sa salariée et de la condamner à lui payer la somme de 3 000 euros à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, alors « que les jugements doivent être motivés ; que pour condamner l'exposante au titre d'une exécution déloyale du contrat de travail, la cour d'appel a retenu qu'à compter de son rattachement hiérarchique à Mme [S], Mme [E] s'était vu adresser de multiples demandes, ainsi que des reproches qui se sont avérés injustifiés, et qu'elle aurait été mise à l'écart de la redéfinition de la plate-forme Apollonia ; qu'en statuant ainsi, sans viser aucune demande ou reproche qui aurait été adressé à la salariée, ni exposer en quoi ces derniers se seraient révélés injustifiés, ni encore comment se serait manifestée la mise à l'écart, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

12. La cour d'appel, qui, par une décision motivée, a constaté que la salariée était soumise à une surcharge de travail, avait fait l'objet de la part de sa nouvelle supérieure hiérarchique, pendant une période de trois mois comprenant les congés estivaux, de multiples demandes et de reproches injustifiés et avait été tenue à l'écart de la redéfinition de la structure dont elle était responsable, n'encourt pas le grief du moyen.

13. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Crédit immobilier de France développement aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Crédit immobilier de

France développement ;

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 Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Crédit immobilier de France développement

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société CREDIT IMMOBILIER DE FRANCE DEVELOPPEMENT fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR déclaré sans cause réelle et sérieuse le licenciement de Madame [E] ainsi que d'AVOIR condamné la société CREDIT IMMOBILIER DE FRANCE DEVELOPPEMENT à lui payer la somme de 63.000 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

1. ALORS QU'en application de l'article L. 1235-1 du code du travail, il appartient au juge, saisi d'une demande de contestation du bien-fondé du licenciement, d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur et de former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties ; que, pour considérer le licenciement de Madame [E] sans cause réelle ni sérieuse et condamner l'exposante à ce titre, la cour d'appel, après avoir dit que la carence de la salariée dans la supervision de son équipe était établie, a retenu qu'elle n'était pas en situation de vérifier le degré de gravité du manquement qui, en conséquence, « pouvait constituer un motif réel mais pas nécessairement sérieux » ; qu'en statuant ainsi, alors qu'il lui revenait de se prononcer sur le caractère sérieux du motif invoqué au soutien du licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1235-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 ;

2. ALORS QUE les juges sont tenus de respecter les termes du litige tels qu'ils sont fixés par les conclusions respectives des parties ; que, pour dire le licenciement sans cause réelle ni sérieuse, la cour d'appel a également retenu que Madame [E] reconnaissait ne pas avoir procédé aux contrôles mensuels de premier niveau, ainsi que le lui reprochait la lettre de licenciement, mais mettait en avant sa charge de travail, que l'employeur restait taisant sur la circonstance que la salariée devait, en sus de la supervision de la plateforme APOLLONIA, s'occuper de l'acquisition de biens par la société FONCIERE SUD EST et ne justifiait pas avoir mis à sa disposition les moyens nécessaires pour l'accomplissement de l'ensemble de ses fonctions, si bien que les carences qui lui étaient reprochées tant s'agissant des contrôles mensuels de premier niveau, que de la supervision de l'équipe de la plateforme APOLLONIA ne pouvaient lui être imputées ; qu'en statuant ainsi, quand la salariée ne faisait nullement valoir qu'une surcharge de travail l'aurait empêchée d'assumer ses fonctions de supervision de l'équipe APOLLONIA, prétendant tout au contraire qu'elle aurait parfaitement assumé ses responsabilités à cet égard (ses conclusions pp. 19 à 21), la cour d'appel a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

3. ALORS QU'en statuant ainsi, sans préciser en quoi la surcharge de travail de Madame [E], que la cour d'appel n'a pas quantifiée, aurait empêché la salariée d'exercer ses fonctions de supervision de l'équipe APOLLONIA, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1235-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 et L. 1235-3 dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ;

4. ALORS QUE la circonstance que les insuffisances professionnelles reprochées dans la lettre de licenciement ne soient

pas établies ou pas imputables au salarié ne fait pas perdre au licenciement sa nature personnelle ; que l'existence d'une cause économique ne peut résulter d'un contexte de difficultés économiques et d'un non-maintien du poste du salarié après qu'il a été licencié ; que, pour dire que le licenciement de Madame [E] aurait une cause économique, la cour d'appel a retenu d'une part que les insuffisances professionnelles reprochées soit n'étaient pas établies soit ne lui étaient pas imputables, et d'autre part que la société CREDIT IMMOBILIER DE FRANCE DEVELOPPEMENT, qui avait fait l'objet d'un plan de résolution ordonnée, connaissait des difficultés économiques, et que rien n'indiquait que le poste de la salariée avait été maintenu après son licenciement ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser que le licenciement prononcé pour cause personnelle aurait été de nature économique, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-3, L. 1232-1 dans leurs rédactions issues de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 ;

5. ALORS QU'en matière prud'homale la preuve est libre ; que, pour dire que le poste de Madame [E] n'aurait pas été maintenu après son licenciement, la cour d'appel a retenu que l'employeur ne pouvait se contenter de verser aux débats la liste des postes supprimés par les PSE 2 et 3 mais aurait dû produire le registre du personnel et le contrat de travail certifiant de ce que Madame [E] avait bien été remplacée dans ses fonctions après son licenciement ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le principe sus énoncé, ensemble l'article 1353, anciennement 1315, du code civil.

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

La société CREDIT IMMOBILIER DE FRANCE DEVELOPPEMENT fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué de l'AVOIR condamnée à payer à Madame [E] la somme de 63.000 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

1. ALORS QUE le défaut de cause réelle et sérieuse du licenciement n'enlève pas à celui-ci sa nature juridique de licenciement pour motif personnel, même si sa véritable cause est d'ordre économique ; que, pour fixer à la somme de 63.000 € le montant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse, la cour d'appel a retenu que, du fait de la nature économique du licenciement, Madame [E] s'était trouvée indûment privée du bénéfice des indemnités supra-légales négociées dans le cadre de l'accord de gestion sociale représentant 53.250 € ; qu'en statuant ainsi, elle a violé les articles L. 1233-3, L. 1232-1 dans leurs rédactions issues de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, et L. 1235-3 dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ;

2. ALORS QUE les mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi destinées à faciliter le reclassement des salariés licenciés et compenser la perte de leur emploi n'ont pas le même objet, ni la même cause que les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui réparent le préjudice résultant du caractère injustifié de la perte de l'emploi ; que pour fixer à 63.000 € le montant des dommages et intérêts alloués au titre du licenciement sans cause réelle ni sérieuse, la cour d'appel a retenu que le licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle présentait, en réalité, un caractère économique et que la salariée avait été privée du bénéfice de l'indemnité supra légale négociée dans le cadre de l'accord de gestion sociale ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-3 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ;

3. ALORS subsidiairement QU'en statuant ainsi, sans même s'assurer que la salariée remplissait les conditions lui permettant de prétendre à l'indemnité supra-légale prise en considération pour déterminer le montant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1103, anciennement 1134 du code civil et L. 1235-3 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

La société CREDIT IMMOBILIER DE FRANCE DEVELOPPEMENT fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit qu'elle avait exécuté de manière déloyale le contrat de travail de Madame [E] et d'AVOIR condamné société CREDIT IMMOBILIER DE FRANCE DEVELOPPEMENT à lui payer la somme de 3.000 € à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ;

ALORS QUE les jugements doivent être motivés ; que, pour condamner l'exposante au titre d'une exécution déloyale du contrat de travail, la cour d'appel a retenu qu'à compter de son rattachement hiérarchique à Madame [S], Madame [E] s'était vu adresser de multiples demandes, ainsi que des reproches qui se sont avérés injustifiés, et qu'elle aurait été mise à l'écart de la redéfinition de la plateforme APOLLONIA ; qu'en statuant ainsi, sans viser aucune demande ou reproche qui aurait été adressé à la salariée, ni exposer en quoi ces derniers se seraient révélés injustifiés, ni encore comment se serait manifestée la mise à l'écart la salariée, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Décision attaquée

Cour d'appel de grenoble 13
2 juillet 2020 (n°18/00916)

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 18-05-2022
- Cour d'appel de Grenoble 13 02-07-2020