

SOC.

CA3

COUR DE CASSATION

Audience publique du 1er juin 2022

Cassation

M. CATHALA, président

Arrêt n° 668 FS-D

Pourvoi n° H 20-19.958

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 1ER JUIN 2022

La société Children Worldwide Fashion, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 3], [Localité 2], a formé le pourvoi n° H 20-19.958 contre l'arrêt rendu le 25 juin 2020 par la cour d'appel de Poitiers (chambre sociale), dans le litige l'opposant à M. [K] [V], domicilié [Adresse 1], [Localité 2], défendeur à la cassation.

M. [K] [V], a formé un pourvoi éventuel contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Prieur, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Children Worldwide Fashion, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [V], et l'avis de Mme Roques, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 5 avril 2022 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Prieur, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, M. Pietton, Mme Le Lay, MM. Barincou, Seguy, Mme Grandemange, conseillers, Mmes Prache, Marguerite, M. Carillon, conseillers référendaires, Mme Roques, avocat général référendaire, et Mme Pontonnier, 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Poitiers, 25 juin 2020) et les productions, M. [V] a été engagé le 25 février 1981 en qualité d'employé de bureau par la société Albert, aux droits de laquelle vient la société Children Worldwide Fashion (la société CWF), entreprise qui emploie plus de trois cents salariés. Il occupait en dernier lieu le poste de développeur, statut cadre.
2. Le 30 novembre 2017, il a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement économique. Le contrat de travail a été rompu, le 2 janvier 2018, à l'issue du délai de réflexion dont il disposait après son adhésion, le 18 décembre 2017, au contrat de sécurisation professionnelle, le motif économique de la rupture lui ayant été notifié par lettre du 26 décembre 2017.
3. Contestant le bien-fondé de cette rupture, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi incident du salarié, qui est préalable

Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de juger que le licenciement est fondé sur un motif économique réel et sérieux et de le débouter de ses demandes d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés afférents et de dommages-intérêts, alors « que constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques caractérisées notamment par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires ; qu'une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ; que pour dire les difficultés économiques avérées, la cour d'appel a retenu qu'il était justifié du recul de quatre trimestres consécutifs de chiffre d'affaires sur l'année 2016 par rapport à l'année 2015, la modeste augmentation de 0,50 % du chiffre d'affaires du premier trimestre 2017 par rapport à celui de 2016 n'étant alors pas suffisant pour signifier une amélioration tangible des indicateurs ; qu'en statuant ainsi, quand il résultait de ses propres constatations qu'à la date du licenciement, notifié le 26 décembre 2017, la durée de la baisse du chiffre d'affaires de cette entreprise de plus de trois cents salariés n'égalait pas quatre trimestres consécutifs, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-3 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

5. L'employeur conteste la recevabilité du moyen. Il soutient qu'il développe une thèse contraire à celle exposée devant

les juges du fond puisque, d'une part, le salarié prétendait se fonder sur une comparaison entre le chiffre d'affaires de l'exercice 2017 en entier et celui de l'exercice 2016 et, d'autre part, il n'a jamais soutenu que devaient être consécutivement en baisse les quatre trimestres précédant immédiatement le licenciement.

6. Cependant le moyen tiré de la prise en considération des quatre trimestres consécutifs précédant le licenciement se trouvait inclus dans le débat, dès lors que le salarié mentionnait dans ses écritures les dispositions de pur droit de l'article L. 1233-3 du code du travail, dans sa version applicable au litige, et que ce moyen se réfère à des considérations de fait résultant des énonciations des juges du fond.

7. Le moyen est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu l'article L. 1233-3, 1°, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

8. Aux termes de ce texte, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus.

9. Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, le juge doit se placer à la date du licenciement pour apprécier le motif de celui-ci (Soc., 21 novembre 1990, pourvoi n° 87-44.940, Bull. 1990, V, n° 574 ; Soc., 26 février 1992, pourvoi n° 90-41.247, Bull. 1992, V, n° 130).

10. Il en résulte que la durée d'une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, telle que définie à l'article L. 1233-3, 1°, a) à d), du code du travail, s'apprécie en comparant le niveau des commandes ou du chiffre d'affaires au cours de la période contemporaine de la notification de la rupture du contrat de travail par rapport à celui de l'année précédente à la même période.

11. Pour dire le licenciement fondé sur un motif économique réel et sérieux, l'arrêt retient qu'il convient d'apprécier les difficultés économiques justifiant les mesures de réorganisations en fonction du nombre de salariés et à la date du déclenchement de la procédure, et rappelant que la procédure de licenciement économique collectif a été engagée au second trimestre 2017, l'appréciation des difficultés économiques doit se faire au regard de l'évolution d'un des indicateurs énumérés par l'article L. 1233-3 du code du travail connus à ce moment là.

12. Il ajoute que, reprenant les données comptables relatives au chiffre d'affaires de la société, il convient de se référer à l'exercice clos 2016, seul le premier trimestre 2017 étant alors connu. Il retient encore qu'il résulte de l'attestation du commissaire aux comptes de la société CWF que le chiffre d'affaires 2016 était, à la clôture de l'exercice, en recul de 22 835 millions d'euros par rapport à 2015 en raison notamment de l'arrêt de la commercialisation de la marque Burberry lié à la perte de la licence d'exploitation, et que le premier trimestre 2017 n'affichait qu'une légère hausse de 0,50 % par rapport au premier trimestre 2016 mais restait très en deçà du chiffre d'affaires du premier trimestre 2015.

13. Il conclut qu'il est ainsi justifié du recul de quatre trimestres consécutifs de chiffre d'affaires sur l'année 2016 par

rapport à l'année 2015, la modeste augmentation de 0,50 % du chiffre d'affaires du premier trimestre 2017 par rapport à celui de 2016, n'étant alors pas suffisant pour signifier une amélioration tangible des indicateurs.

14. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la durée de la baisse du chiffre d'affaires, en comparaison avec la même période de l'année précédente, n'égalait pas quatre trimestres consécutifs précédant la rupture du contrat de travail pour cette entreprise de plus de trois cents salariés, la cour d'appel, qui ce faisant n'a pas caractérisé les difficultés économiques, a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

15. La cassation prononcée sur le moyen du pourvoi incident relatif au motif économique du licenciement entraîne la cassation, par voie de conséquence, du chef de dispositif critiqué par le moyen du pourvoi principal portant sur la condamnation de l'employeur à payer au salarié des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par la perte injustifiée de son emploi au titre des critères d'ordre, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le pourvoi principal, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 25 juin 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Poitiers ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel d'Orléans ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

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

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

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société Children Worldwide Fashion

La société Children Worldwide Fashion (CWF) fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué de l'avoir condamnée à payer à M. [V] la somme de 50 000 € à titre de dommages-et-intérêts en réparation du préjudice causé par la perte injustifiée de son emploi,

1. alors que le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les documents soumis à son examen ; qu'en l'espèce, dans ses conclusions d'appel, l'employeur indiquait, s'agissant du salarié, qu'« il n'y avait pas de remplacement prévu, ni de critères d'ordre sur son poste, s'agissant d'un poste unique, contrairement à celui des collègues en concurrence (cf. notamment les deux postes de développeurs "annexes") » (p. 8, § 2), que le comité d'entreprise avait « parfaitement validé le projet soumis par l'entreprise, qui effectivement considérait qu'il n'y avait pas de critères d'ordre de licenciement pour sa catégorie professionnelle unique et isolée. Les débats ont porté uniquement sur des postes similaires, avec des fonctions de même nature et justifiant une formation professionnelle commune. À ce titre, le poste

occupé par M. [V] ne relevait pas de ces critères » (p. 23, § 6 à 8) et plus encore que « le poste de M. [V] a été supprimé parce qu'il était unique et qu'il n'y avait pas de concurrence ou sélection à mettre en oeuvre entre les différents salariés du service et même de l'entreprise pour son poste » (p. 22, § 9) de sorte qu'il soutenait clairement que le salarié était le seul de sa catégorie professionnelle non seulement dans son service mais également dans l'entreprise ; qu'en affirmant, pour allouer au salarié des dommages et intérêts pour perte injustifiée de son emploi, que la société CWF exposait n'avoir pas appliqué les critères d'ordre concernant la suppression de poste de M. [V] parce qu'il était le seul de sa catégorie dans son service, que les critères d'ordres devaient être mis en oeuvre à l'égard de l'ensemble du personnel de l'entreprise et non pas à l'égard des seuls salariés du service concerné et que la société ne pouvait restreindre l'application des critères d'ordre au seul service du salarié, la cour d'appel a dénaturé les conclusions d'appel de la société CWF et violé le principe susvisé, ensemble l'article 4 du code de procédure civile ;

2. alors que les critères d'ordre des licenciements pour motif économique doivent être mis en oeuvre, en l'absence d'accord collectif, au niveau de l'entreprise, à l'égard de l'ensemble du personnel appartenant à la même catégorie professionnelle et n'ont donc pas à s'appliquer si le salarié est le seul de sa catégorie professionnelle dans l'entreprise ;

qu'appartiennent à une même catégorie professionnelle les salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune ; qu'en l'espèce, l'employeur soulignait la spécificité du poste de M. [V] consistant à s'occuper de la matière de confection du vêtement et précisait qu'il n'existait pas de postes similaires, avec des fonctions de même nature et justifiant une formation professionnelle commune, ce qui expliquait que le comité d'entreprise ait validé l'existence d'une catégorie professionnelle composée exclusivement du poste occupé par M. [V] (conclusions d'appel, p. 5, p. 7-8 et p. 22-23), ce dernier n'ayant au demeurant identifié aucun poste dans l'entreprise susceptible de relever de la même catégorie que le sien (cf. ses conclusions, p. 12) ; qu'en allouant au salarié des dommages et intérêts pour perte injustifiée de son emploi, sans constater qu'il aurait existé dans l'entreprise un ou des salariés exerçant des fonctions de même nature que lui et supposant une formation commune, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-5 du code du travail dans sa version issue de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015. Moyen produit par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. [V], demandeur au pourvoi incident éventuel

M. [V] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il a jugé que le licenciement était fondé sur un motif économique réel et sérieux et l'a débouté de sa demande d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés afférents, et de dommages et intérêts.

ALORS QUE constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques caractérisées notamment par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires ; qu'une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ; que pour dire les difficultés économiques avérées, la cour d'appel a retenu qu'il était justifié du recul de quatre trimestres consécutifs de chiffre d'affaires sur l'année 2016 par rapport à l'année 2015, la modeste augmentation de 0,50% du chiffre d'affaires du premier trimestre 2017 par rapport à celui de 2016 n'étant alors pas suffisant pour signifier une amélioration tangible des indicateurs ; qu'en statuant ainsi, quand il résultait de ses propres constatations qu'à la date du licenciement, notifié le 26 décembre 2017, la durée de la baisse du chiffre d'affaires de cette entreprise de plus de trois cent salariés n'égalait pas quatre trimestres consécutifs, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-3 du code du travail.