

SOC.

OR

COUR DE CASSATION

Audience publique du 15 juin 2022

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 748 F-D

Pourvoi n° P 21-10.676

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 15 JUIN 2022

La société Lincoln Electric France, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° P 21-10.676 contre l'arrêt rendu le 18 novembre 2020 par la cour d'appel de Reims (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1° à M. [U] [T], domicilié [Adresse 1],

2° à Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 3],

défendeurs 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 Mme Marguerite, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Lincoln Electric France, après débats en l'audience publique du 20 avril 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Marguerite, conseiller référendaire rapporteur, M. Barincou, conseiller, et Mme Jouanneau, 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 (Reims, 18 novembre 2020), la société Air Liquide Welding France, aux droits de laquelle vient la société Lincoln Electric Company France, a engagé en septembre 2014 une procédure de licenciement économique collectif conduisant à la conclusion, le 2 décembre 2014, d'un accord collectif majoritaire fixant le plan de sauvegarde de l'emploi. M. [T] a été licencié pour motif économique et a adhéré au congé de reclassement.

2. Il a saisi la juridiction prud'homale afin de contester le bien-fondé de son licenciement.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses deuxième et cinquième branches, et le second moyen, ci-après annexés

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen, pris en ses première, troisième et quatrième branches

Enoncé du moyen

4. La société Lincoln Electric France fait grief à l'arrêt attaqué de dire le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, de la condamner à verser au salarié des dommages-intérêts pour licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et de lui ordonner le remboursement à Pôle emploi des indemnités chômage versées au salarié dans la limite de six mois, alors :

« 1°/ que la recherche, par l'employeur, des possibilités de reclassement adaptées aux compétences du salarié n'exige pas nécessairement qu'il interroge chacune des entreprises du groupe sur les postes disponibles correspondant au profil du salarié ; que lorsque le groupe est doté d'un outil qui recense l'ensemble des postes disponibles dans le groupe, l'employeur peut l'utiliser pour identifier les possibilités de reclassement adaptées au salarié ; qu'en l'espèce, il est constant que le groupe Air Liquide dispose d'une plateforme RH commune qui permet d'avoir accès à l'ensemble des postes disponibles dans le groupe et à leurs fiches descriptives et que la société Air Liquide Welding France a utilisé ce site internet dédié pour identifier les possibilités de reclassement adaptées au profil de chacun des salariés dont l'emploi était supprimé, après avoir mené plusieurs entretiens avec chacun d'eux pour faire le point sur leurs compétences et expériences ; qu'en affirmant néanmoins la société Air Liquide Welding France ne peut être considérée comme ayant procédé à des recherches de reclassement suffisantes, motif pris qu'elle n'a pas « interrogé chacune des entités du groupe dont chacune était le plus à même de pouvoir apprécier les compétences et aptitudes des salariés dont le licenciement était envisagé au regard du poste éventuellement à pourvoir », la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige (issue de la loi n° 2010-499 du 18 mai 2010) ;

3°/ qu'à supposer adoptés les motifs du jugement, en retenant que l'absence de production du livre d'entrée et de sortie du personnel ne permettait pas d'apprécier l'existence de postes vacants adaptés au profil du salarié, cependant qu'il n'était pas contesté que sept offres de reclassement parfaitement adaptées au profil du salarié lui avaient été proposées, ce qui attestait d'une recherche sérieuse et personnalisée de reclassement, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail ;

4°/ que constitue une offre de reclassement suffisamment précise le courrier par lequel l'employeur propose au salarié un ou plusieurs emplois correspondant à ses compétences, en lui indiquant les fonctions et principales caractéristiques de ces postes, l'existence des aides au reclassement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi et la possibilité de solliciter toute précision complémentaire nécessaire ; qu'en l'espèce, il est constant la société Air Liquide Welding France a proposé à chacun des salariés plusieurs postes parfaitement adaptés à leurs compétences, en leur fournissant une fiche descriptive de chaque poste qui mentionnait notamment le niveau de qualification et, le cas échéant, une fourchette de coefficients de rémunération et en leur rappelant que « conformément au plan de sauvegarde de l'emploi à votre disposition, en cas d'acceptation d'un poste de reclassement interne, vous bénéficiez de différentes aides » ; que le plan de sauvegarde de l'emploi prévoyait, « en cas de reclassement sur un poste d'un niveau de responsabilité équivalent », le maintien de la rémunération fixe et, en cas de reclassement sur un poste assorti d'une rémunération globale inférieure, le paiement d'une indemnité différentielle forfaitaire ; qu'aucun des salariés n'a sollicité de précisions complémentaires sur ces différents postes et notamment sur leurs conditions de rémunération ; qu'au stade de la formulation des propositions de reclassement, préalable à la rédaction de l'avenant formalisant les conditions du reclassement, les indications figurant sur ces offres étaient donc suffisantes pour permettre aux salariés de se prononcer ; qu'en affirmant cependant qu'en l'absence d'une quelconque mention relative à la rémunération dans les propositions de reclassement, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige. »

Réponse de la Cour

5. Selon l'article L. 1233-4 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi de catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Les offres de reclassement adressées au salarié doivent être écrites, précises et personnalisées.

6. La cour d'appel, qui a constaté que les offres de reclassement adressées par l'employeur au salarié ne comportaient aucune indication relative à la rémunération, alors qu'il ne ressortait pas des mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi que le salarié bénéficierait du maintien de son niveau de rémunération pour toute offre de reclassement qui lui serait proposée, a, à bon droit, retenu que l'employeur n'avait pas adressé des offres de reclassement suffisamment précises, et a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Lincoln Electric France aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Lincoln Electric France ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du

quinze juin deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Lincoln Electric France

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société Lincoln Electric France fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR dit le licenciement de M. [T] dénué de cause réelle et sérieuse, de l'AVOIR condamnée à verser à M. [T] des dommages et intérêts pour licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et de lui AVOIR ordonné le remboursement à Pôle emploi des indemnités chômage versées à M. [T] dans la limite de six mois ;

1. ALORS QUE la recherche, par l'employeur, des possibilités de reclassement adaptées aux compétences du salarié n'exige pas nécessairement qu'il interroge chacune des entreprises du groupe sur les postes disponibles correspondant au profil du salarié ; que lorsque le groupe est doté d'un outil qui recense l'ensemble des postes disponibles dans le groupe, l'employeur peut l'utiliser pour identifier les possibilités de reclassement adaptées au salarié ; qu'en l'espèce, il est constant que le groupe Air Liquide dispose d'une plateforme RH commune qui permet d'avoir accès à l'ensemble des postes disponibles dans le groupe et à leurs fiches descriptives et que la société Air Liquide Welding France a utilisé ce site internet dédié pour identifier les possibilités de reclassement adaptées au profil du salarié, après avoir mené plusieurs entretiens avec ce dernier pour faire le point sur ses compétences et expériences ; qu'en affirmant néanmoins la société Air Liquide Welding France ne peut être considérée comme ayant procédé à des recherches de reclassement suffisantes, motif pris qu'elle n'a pas « interrogé chacune des entités du groupe dont chacune était le plus à même de pouvoir apprécier les compétences et aptitudes des salariés dont le licenciement était envisagé au regard du poste éventuellement à pourvoir », la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige (issue de la loi n° 2010-499 du 18 mai 2010) ;

2. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE dès lors qu'il justifie avoir procédé à un examen individuel et exhaustif des possibilités de reclassement adaptées aux compétences du salarié et lui avoir proposé des offres de reclassement compatibles avec ses compétences, l'employeur ne peut se voir reprocher de n'avoir pas procédé à des recherches de reclassement suffisantes, au prétexte qu'il n'a pas sollicité chacune des entreprises du groupe ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de l'arrêt attaqué que la société Air Liquide Welding France a mené plusieurs entretiens individuels avec M. [T] pour faire le point sur ses compétences et expériences, ainsi que ses souhaits en matière de reclassement, qu'elle a recherché des postes adaptés en utilisant le site internet du groupe sur lequel figure l'ensemble des postes disponibles et qu'elle lui a proposé « plusieurs propositions de reclassement pour des postes et lieux différents », dont il n'était pas contesté qu'ils étaient compatibles avec les qualifications du salarié ; qu'en considérant néanmoins que la société Air Liquide Welding France n'a pas procédé à des recherches de reclassement suffisantes, faute d'avoir interrogé chacune des entités du groupe, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales de ses propres constatations, en violation de l'article L. 1233-4 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige ;

3. ALORS QU' à supposer adoptés les motifs du jugement, en retenant que l'absence de production du livre d'entrée et de sortie du personnel ne permettait pas d'apprécier l'existence de postes vacants adaptés au profil du salarié, cependant qu'il n'était pas contesté que sept offres de reclassement parfaitement adaptées au profil du salarié lui avaient été proposées, ce qui attestait d'une recherche sérieuse et personnalisée de reclassement, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail ;

4. ALORS QUE constitue une offre de reclassement suffisamment précise le courrier par lequel l'employeur propose au salarié un ou plusieurs emplois correspondant à ses compétences, en lui indiquant les fonctions et principales caractéristiques de ces postes, l'existence des aides au reclassement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi et la possibilité de solliciter toute précision complémentaire nécessaire ; qu'en l'espèce, il est constant la société Air Liquide Welding France a proposé à M. [T] plusieurs postes, en lui fournissant une fiche descriptive de chaque poste qui mentionnait notamment le niveau de qualification et, le cas échéant, une fourchette de coefficients de rémunération et en lui rappelant que « conformément au plan de sauvegarde de l'emploi à votre disposition, en cas d'acceptation d'un

poste de reclassement interne, vous bénéficierez de différentes aides » ; que le plan de sauvegarde de l'emploi prévoyait, « en cas de reclassement sur un poste d'un niveau de responsabilité équivalent », le maintien de la rémunération fixe et, en cas de reclassement sur un poste assorti d'une rémunération globale inférieure, le paiement d'une indemnité différentielle forfaitaire ; que M. [T] n'a sollicité de précisions complémentaires sur ces différents postes et notamment sur leurs conditions de rémunération, mais a refusé ces postes en raison de leur situation géographique ou de leur niveau de qualification ; qu'au stade de la formulation des propositions de reclassement, préalable à la rédaction de l'avenant formalisant les conditions du reclassement, les indications figurant sur ces offres étaient donc suffisantes pour permettre au salarié de se prononcer ; qu'en affirmant cependant qu'en l'absence d'une quelconque mention relative à la rémunération dans les propositions de reclassement, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige ;

5. ALORS QUE le contenu des offres de reclassement doit être apprécié au regard des aides au reclassement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi auquel l'employeur fait référence dans ces offres ; qu'en présence d'une décision de validation du plan de sauvegarde de l'emploi, le juge judiciaire ne peut, sans heurter le principe de séparation des pouvoirs, retenir que les offres de reclassement ne sont pas précises, pour se référer à des aides au reclassement dont l'octroi ne serait pas garanti au regard de la formulation des dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en retenant en l'espèce que les offres de reclassement ne satisfont pas aux exigences légales, dès lors que les dispositions de l'accord collectif majoritaire contenant le plan de sauvegarde de l'emploi, faute de définir le niveau de rémunération largement inférieur qui permettrait de déclencher le bénéfice de l'indemnité différentielle, « laissent planer une incertitude sur la véracité du maintien de la rémunération dont se prévaut l'employeur », et ne permettent pas en conséquence de déterminer la rémunération des postes proposés, cependant que cet accord collectif a été validé par la Direccte, la cour d'appel a méconnu le principe de la séparation des pouvoirs, la loi des 16 et 24 août 1790, ensemble les articles L. 1233-57-2 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION, SUBSIDIAIRE

La société Lincoln Electric France fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR condamnée à verser à M. [T] la somme de 58. 536 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

ALORS QUE l'indemnité supra-légale de licenciement prévue par un plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas une mesure d'accompagnement, mais une somme concourant à l'indemnisation du préjudice causé par la rupture du contrat de travail ; qu'un préjudice ne pouvant être réparé deux fois, le juge doit en conséquence tenir compte, lorsqu'il fixe le montant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de l'indemnité supra-légale de licenciement perçue en exécution du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en l'espèce, la société Lincoln Electric France faisait valoir que M. [T] avait perçu, en exécution du plan de sauvegarde de l'emploi, en plus de l'indemnité conventionnelle de licenciement, une indemnité complémentaire et une indemnité spécifique supplémentaire de licenciement de 18. 500 euros visant à compenser le préjudice causé par la rupture du contrat de travail ; qu'en fixant le montant des dommages et intérêts dus au salarié, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, de son âge et de sa situation au regard de l'emploi dont il justifie après le licenciement, sans tenir compte des indemnités supra-légales de licenciement perçues en exécution du plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a violé le principe de la réparation intégrale du préjudice, ensemble les articles 1147 et L. 1235-3 du code du travail.