

28 septembre 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 21-12.776

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2022:SO01028

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Salarié protégé - Mesures spéciales - Autorisation administrative - Domaine d'application - Critères - Date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable - Application diverses - Code du travail de Polynésie française - Portée

D'une part, il résulte de l'article Lp 2511-1 et de l'article Lp 2511-2, devenu l'article Lp 2512-1, du code du travail polynésien que l'autorisation administrative de licenciement est requise lorsque le salarié bénéficie de la protection à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement. D'autre part, il résulte de l'article Lp 2511-1, 6°, du code du travail polynésien, selon lequel ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, le licenciement des anciens délégués syndicaux, représentants du personnel ou représentants syndicaux pendant six mois après la cessation de leurs fonctions ou de leur mandat, que la protection bénéficie au salarié, titulaire d'un mandat de délégué syndical, sans condition d'exercice effectif de ses fonctions, et qu'elle s'applique au salarié dont le mandat est annulé par une décision de justice, l'annulation de la désignation n'ayant pas d'effet rétroactif

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Code du travail de Polynésie française - Licenciement - Salarié protégé - Mesures spéciales - Autorisation administrative - Domaine d'application - Anciens délégués syndicaux, représentants du personnel ou représentants syndicaux - Période de protection après la cessation des fonctions - Durée - Conditions - Exercice effectif des fonctions - Exclusion - Cas - Portée

OUTRE-MER - Polynésie française - Code du travail de Polynésie française - Représentation des salariés - Règles communes - Statut protecteur - Période de protection - Durée - Détermination - Cas - Portée

Texte de la décision

Entête

SOC.

CDS

COUR DE CASSATION

Audience publique du 28 septembre 2022

Cassation partielle

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1028 F-B
sur le 2e moyen pris en ses 1ère et 2e branches

Pourvoi n° W 21-12.776

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 28 SEPTEMBRE 2022

Mme [J] [K], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° W 21-12.776 contre l'arrêt rendu le 17 décembre 2020 par la cour d'appel de Papeete (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ au conseil d'administration de la mission catholique de [Localité 4] et dépendances, dont le siège est [Adresse 2],

2°/ à la direction diocésaine de l'enseignement catholique de Polynésie française, dont le siège est [Adresse 3],

défenderesses 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 Mme Ott, conseiller, les observations écrites de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de Mme [K], de la SAS Boulloche, Colin, Stoclet et Associés, avocat du conseil d'administration de la mission catholique de [Localité 4] et dépendances, et de la direction diocésaine de l'enseignement catholique de Polynésie française, après débats en l'audience publique du 29 juin 2022 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ott, conseiller rapporteur, M. Rinuy, conseiller, Mme Laulom, avocat général, 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.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Papeete, 17 décembre 2020), Mme [K] a été engagée, selon contrat à durée indéterminée du 3 juin 2005, par la direction diocésaine de l'enseignement catholique de Polynésie française en qualité de responsable du département psychologie à tiers temps et au service psychologie de la direction de l'enseignement catholique à deux tiers de temps, puis a été nommée, par avenant du 30 avril 2014, responsable pédagogique des filières en sciences humaines à temps complet.
2. Par lettre du 28 février 2017, elle a été convoquée à un entretien pour reclassement eu égard à la réduction de son temps de service pour motif économique, entretien dont la date a été reportée au 21 mars 2017.
3. Par lettre du 22 mars 2017, la directrice diocésaine a proposé à la salariée une modification de son contrat de travail, avec réduction de son temps de travail à treize heures par semaine, afin d'assurer la responsabilité des deuxième et troisième années de licence de psychologie. Il lui a été proposé d'autres postes à deux tiers de temps. Suite au refus par la salariée de ces postes de reclassement, la directrice diocésaine lui a, par lettre du 19 mai 2017, proposé deux nouveaux postes.
4. Par lettre du 29 mai 2017, la salariée a été désignée déléguée syndicale. Par requête du 12 juin 2017, le conseil d'administration de la mission catholique de [Localité 4] et dépendances et la direction diocésaine ont sollicité l'annulation de cette désignation.
5. Après nouveau refus des propositions de reclassement, la salariée a été convoquée, par lettre du 26 juin 2017, à un entretien préalable au licenciement pour motif économique, entretien dont la date a été reportée au 7 juillet 2017.
6. Par jugement du 11 juillet 2017, le tribunal de première instance de Papeete a annulé la désignation de la salariée en qualité de délégué syndical.
7. Par lettre du 22 juillet 2017, la salariée a été licenciée pour motif économique, avec dispense de préavis de quatre mois, en raison de difficultés économiques de l'Institut entraînant la fermeture de certaines filières dont elle est responsable.
8. Le 25 octobre 2017, la salariée, invoquant une violation de son statut protecteur et contestant le motif économique de son licenciement, a saisi la juridiction prud'homale aux fins de dire son licenciement, à titre principal, nul et illicite et, à titre subsidiaire, sans cause réelle et sérieuse et de condamner le conseil d'administration de la mission catholique de [Localité 4] et dépendances et la direction diocésaine au paiement de diverses sommes.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa quatrième branche

Enoncé du moyen

9. La salariée fait grief à l'arrêt d'ordonner la mise hors de cause du CAMICA, alors « qu'en affirmant péremptoirement, pour dire que le CAMECA devait être mis hors de cause, qu'il était justifié que la DDEC constituait un établissement distinct du CAMICA qui a une autonomie suffisante pour disposer de son propre personnel sans préciser les éléments sur lesquels elle se fondait et alors que la DDEC et le CAMICA reconnaissent dans leurs écritures que la DDEC ne disposait pas d'existence juridique propre, la cour d'appel, qui n'a pas motivé sa décision, a violé l'article 268 du code de procédure civile polynésien. »

Motivation

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

10. La direction diocésaine de l'enseignement catholique de Polynésie française et le conseil d'administration de la mission catholique de Polynésie française soulèvent l'irrecevabilité du moyen comme étant contraire à la thèse soutenue devant la cour d'appel par la salariée, revendiquant que la direction diocésaine soit reconnue comme étant son employeur.

11. Cependant, la salariée sollicitait devant la cour d'appel la condamnation solidaire de la direction diocésaine de l'enseignement catholique de Polynésie française et du conseil d'administration de la mission catholique de Polynésie française au paiement de diverses sommes au titre de la rupture de son contrat de travail.

12. Le moyen, qui n'est pas incompatible avec la thèse soutenue devant les juges du fond et qui est né de la décision attaquée, est dès lors recevable.

Bien fondé du moyen

Vu l'article 268 du code de procédure civile polynésien :

13. Selon ce texte, tout jugement doit être motivé. Le défaut de réponse à conclusions constitue un défaut de motifs.

14. Pour infirmer le jugement ayant mis hors de cause la direction diocésaine de l'enseignement catholique et mettre hors de cause le conseil d'administration de la mission catholique de Polynésie française, l'arrêt retient que la salariée a signé avec la direction diocésaine de l'enseignement catholique de [Localité 4] et dépendances un contrat de travail à durée indéterminée, lequel a fait l'objet ultérieurement d'un avenant, et qu'il est justifié de ce que la direction diocésaine est un établissement distinct du CAMICA qui a une autonomie suffisante pour disposer de son propre personnel.

15. En statuant ainsi, sans répondre aux conclusions de la direction diocésaine de l'enseignement catholique de Polynésie française et du conseil d'administration de la mission catholique de Polynésie française faisant valoir que la première n'avait pas de personnalité juridique propre et n'était qu'un établissement distinct du second, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé.

Moyens

Sur le deuxième moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

16. La salariée fait grief à l'arrêt de dire régulier et valable son licenciement pour motif économique, alors « que l'employeur est tenu de demander l'autorisation administrative de licencier un salarié lorsque ce dernier bénéficie du statut protecteur à la date de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable ; qu'en jugeant que Mme [K] n'était pas fondée à faire valoir que son employeur aurait dû solliciter l'autorisation préalable de la licencier auprès de l'inspection du travail après avoir pourtant relevé, d'une part, que Mme [K] avait été désignée déléguée syndicale par lettre du 29 mai 2017 et d'autre part, qu'elle avait été convoquée à un entretien préalable par lettre du 26 juin 2017, enfin, qu'elle avait été licenciée par lettre en date du 22 juillet 2017 sans que ne soit sollicitée l'autorisation préalable de l'inspection du travail, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations dont il résultait que Mme [K] bénéficiait du statut de salarié protégée à la date de la convocation à l'entretien préalable et avait néanmoins été licenciée sans autorisation préalable de l'inspection du travail, violé les articles Lp. 2511-1 et Lp. 2511-2 du code du travail polynésien. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article Lp. 2511-1 et l'article Lp. 2511-2 devenu l'article Lp. 2512-1 du code du travail polynésien :

17. Il résulte de ces textes que l'autorisation administrative de licenciement est requise lorsque le salarié bénéficie de la protection à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement.

18. Pour rejeter la demande en nullité du licenciement pour violation du statut protecteur, l'arrêt retient que la demande d'autorisation administrative est nécessairement postérieure à l'entretien préalable au licenciement et que les textes ne fixent pas de délai à respecter par l'employeur pour solliciter une autorisation administrative de licenciement, sous le seul risque du non respect du délai maximum de notification du licenciement s'il tarde à saisir l'inspection du travail. L'arrêt ajoute qu'au moment de l'envoi de la lettre datée du 22 juillet 2017 portant notification du licenciement pour motif économique, force est de constater que la désignation de la salariée en tant que délégué syndical a été annulée le 11 juillet 2017 par jugement réputé contradictoire en dernier ressort, exécutoire dès son prononcé et, la salariée ayant perdu sa qualité de salarié protégé postérieurement à l'entretien préalable du 7 juillet 2017, il ne peut dès lors être fait grief à l'employeur de ne pas avoir sollicité une autorisation administrative qui n'avait plus lieu d'être demandée.

19. En statuant ainsi, alors, d'une part, qu'elle avait constaté que la salariée avait été désignée, le 29 mai 2017, déléguée syndicale avant l'envoi de la lettre du 16 juin 2017 la convoquant à l'entretien préalable au licenciement et qu'il était constant que l'employeur n'avait pas sollicité l'autorisation administrative de licenciement et alors, d'autre part, que l'annulation de la désignation d'un délégué syndical n'a pas d'effet rétroactif, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés.

Moyens

Et sur le deuxième moyen, pris en sa deuxième branche

Enoncé du moyen

20. La salariée fait le même grief à l'arrêt, alors « qu'en application de l'article Lp. 2511-1 6° du code du travail polynésien, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, le licenciement des anciens délégués syndicaux,

représentants du personnel, ou représentants syndicaux pendant six mois après la cessation de leurs fonctions ou de leur mandat ; qu'en retenant, pour dire que le licenciement de Mme [K], désignée déléguée syndicale par lettre en date du 29 mai 2017 n'était pas soumis à autorisation préalable de l'inspection du travail, que celle-ci ne contestait pas n'avoir jamais exercé de fonctions syndicales, la cour d'appel, qui a ajouté à la loi une condition qu'elle ne prévoyait pas, a violé l'article susvisé. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article Lp. 2511-1, 6°, du code du travail polynésien :

21. Selon ce texte, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, le licenciement des anciens délégués syndicaux, représentants du personnel ou représentants syndicaux pendant six mois, après la cessation de leurs fonctions ou de leur mandat.

22. Il résulte de ce texte que la protection bénéficie au salarié, titulaire d'un mandat de délégué syndical, sans condition d'exercice effectif de ses fonctions, et qu'elle s'applique au salarié dont le mandat est annulé par une décision de justice, l'annulation de la désignation n'ayant pas d'effet rétroactif.

23. Pour rejeter la demande en nullité du licenciement pour violation du statut protecteur, l'arrêt retient que la protection de six mois de l'ancien délégué syndical prévue par l'article Lp. 2511-1 du code du travail polynésien ne commence qu'après la cessation de ses fonctions ou de son mandat et que la salariée ne conteste pas n'avoir jamais exercé ses fonctions syndicales.

24. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le mandat de délégué syndical dont la salariée avait été investie le 29 mai 2017 avait été annulé par jugement du 11 juillet 2017, ce dont elle aurait dû déduire que la salariée bénéficiait à compter de cette date de la protection complémentaire de six mois, la cour d'appel, qui a ajouté une condition non prévue par la loi, a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

25. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des dispositions de l'arrêt déboutant la salariée de ses demandes en nullité du licenciement pour violation du statut protecteur entraîne la cassation du chef du dispositif déboutant la salariée de ses demandes subsidiaires au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déclare l'appel recevable et déboute la salariée de sa demande au titre de la majoration pour ancienneté, l'arrêt rendu le 17 décembre 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Papeete ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Papeete autrement composée ;

Condamne la direction diocésaine de l'enseignement catholique de Polynésie française et le conseil d'administration de la mission catholique de [Localité 4] et dépendances in solidum aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la direction diocésaine de l'enseignement catholique de Polynésie française et le conseil d'administration de la mission catholique de [Localité 4] et dépendances et condamne la direction diocésaine de l'enseignement catholique de Polynésie française et le conseil d'administration de la mission catholique de [Localité 4] et dépendances à payer in solidum à Mme [K] la somme de 3 000 euros ;

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 partiellement cassé ;

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

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour Mme [K]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Madame [J] [K] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR ordonné la mise hors de cause du CAMICA ;

1) ALORS QUE, en retenant que c'est la DDEC de Polynésie Française qui devait seule être considérée comme l'employeur de Mme [K] alors qu'il est constant et tel que la DDEC et le CAMICA le reconnaissaient expressément dans leurs écritures, que la DDEC ne dispose pas de la personnalité juridique et que son directeur agit sur délégation du CAMICA dont elle dépend et qui seul dispose de la personnalité juridique, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article Lp. 1211-1 du code du travail polynésien ;

2) ALORS A TOUT LE MOINS QUE, pour dire que le CAMECA devait être mis hors de cause, les premiers juges avaient relevé que la DDEC de Polynésie française ne disposait pas de la personnalité juridique ; qu'en se bornant, pour mettre hors de cause le CAMECA, à relever que le contrat de travail de Mme [K] avait été conclu avec la DDEC et qu'il était justifié qu'elle constituait un établissement distinct, sans réfuter les motifs déterminants des premiers juges, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article Lp. 1211-1 du code du travail polynésien ;

3) ALORS EN OUTRE QUE, en retenant, pour dire que le CAMECA devait être mis hors de cause, qu'il était justifié que la DDEC constituait un établissement distinct du CAMICA qui a une autonomie suffisante pour disposer de son propre personnel, la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a derechef violé l'article Lp. 1211-1 du code du travail polynésien ;

4) ALORS AU SURPLUS QUE, en affirmant péremptoirement, pour dire que le CAMECA devait être mis hors de cause, qu'il était justifié que la DDEC constituait un établissement distinct du CAMICA qui a une autonomie suffisante pour disposer de son propre personnel sans préciser les éléments sur lesquels elle se fondait et alors que la DDEC et le CAMICA reconnaissaient dans leurs écritures que la DDEC ne disposait pas d'existence juridique propre, la cour d'appel, qui n'a pas motivé sa décision, a violé l'article 268 du code de procédure civile polynésien ;

5) ALORS ENFIN, QUE, en mettant hors de cause le CAMICA après avoir pourtant constaté que la DDEC ne disposait pas de la personnalité juridique ce dont il résultait que Mme [K] serait dans l'impossibilité de pouvoir faire exécuter la décision à intervenir, la cour d'appel a violé le droit à l'exécution des jugements, ensemble le droit de recours effectif

garantis par les articles 6§ 1 et 13 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Madame [J] [K] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR déboutée de sa demande tendant à l'annulation de son licenciement ainsi que de ses demandes financières subséquentes ;

1) ALORS QUE, l'employeur est tenu de demander l'autorisation administrative de licencier un salarié lorsque ce dernier bénéficie du statut protecteur à la date de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable ; qu'en jugeant que Mme [K] n'était pas fondée à faire valoir que son employeur aurait dû solliciter l'autorisation préalable de la licencier auprès de l'inspection du travail après avoir pourtant relevé, d'une part, que Mme [K] avait été désignée déléguée syndicale par lettre du 29 mai 2017 et d'autre part, qu'elle avait été convoquée à un entretien préalable par lettre du 26 juin 2017, enfin, qu'elle avait été licenciée par lettre en date du 22 juillet 2017 sans que ne soit sollicitée l'autorisation préalable de l'inspection du travail, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations dont il résultait que Mme [K] bénéficiait du statut de salarié protégée à la date de la convocation à l'entretien préalable et avait néanmoins été licenciée sans autorisation préalable de l'inspection du travail, violé les articles Lp. 2511-1 et Lp. 2511-2 du code du travail polynésien ;

2) ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE, en application de l'article Lp 2511-1 6° du code du travail polynésien, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, le licenciement des anciens délégués syndicaux, représentants du personnel, ou représentants syndicaux pendant six mois après la cessation de leurs fonctions ou de leur mandat ; qu'en retenant, pour dire que le licenciement de Mme [K], désignée déléguée syndicale par lettre en date du 29 mai 2017 n'était pas soumis à autorisation préalable de l'inspection du travail, que celle-ci ne contestait pas n'avoir jamais exercé de fonctions syndicales, la cour d'appel, qui a ajouté à la loi une condition qu'elle ne prévoyait pas, a violé l'article susvisé ;

3) ALORS AU SURPLUS QUE, dans ses écritures, Mme [K] avait soutenu et démontré que la condition d'exercice des mandats pour pouvoir bénéficier de la protection n'était pas prévue par le code du travail polynésien et qu'en application du principe de spécialité législative, une telle condition, prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail métropolitain ne pouvait lui être appliquée ; qu'en se bornant à affirmer péremptoirement que Mme [K] ne contestait pas ne pas avoir exercé son mandat, sans expliquer ni préciser sur quel fondement le code du travail métropolitain pourrait être appliqué à une situation régie par le code du travail polynésien, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article Lp. 2511-1 du code du travail polynésien, ensemble l'article L. 2411-3 du code du travail métropolitain ;

4) ALORS A TOUT LE MOINS QUE, dans ses écritures, Mme [K] avait soutenu et démontré que la condition d'exercice des mandats pour pouvoir bénéficier de la protection n'était pas prévue par le code du travail polynésien et qu'en application du principe de spécialité législative, une telle condition, prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail métropolitain ne pouvait lui être appliquée ; qu'en se bornant à affirmer péremptoirement que Mme [K] ne contestait pas ne pas avoir exercé son mandat sans répondre aux écritures précises et déterminantes de Mme [K] sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 268 du code de procédure civile polynésien.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION (Subsidiaire au deuxième)

Mme [J] [K] fait grief à l'arrêt d'AVOIR dit régulier et valable son licenciement pour motif économique ;

1) ALORS D'UNE PART, sur la cause économique, QUE, en application de l'article Lp. 1222-11 du code du travail polynésien, 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 du contrat de travail, consécutives notamment 1. à des difficultés économiques sérieuses ; 2. ou à des mutations technologiques ; 3. ou à des nécessités de réorganisation en vue de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ; 4. ou à la cessation d'activité de l'entreprise » ; que lorsque l'entreprise appartient à un groupe, la réalité de la cause économique à l'origine du licenciement doit être appréciée au niveau du groupe ou du secteur d'activité auquel

appartient l'entreprise ; qu'en se bornant, pour dire que le licenciement pour motif économique de Mme [K] était fondé sur une cause réelle et sérieuse, à affirmer que les éléments financiers produits corroborent l'existence de difficultés économiques ayant contraint l'employeur à licencier la salariée du fait de la fermeture envisagée de la filière psychologie, sans rechercher, ni préciser, d'une part, si les difficultés économiques étaient suffisamment sérieuses pour justifier le licenciement et d'autre part, sans expliquer en quoi était caractérisée l'existence, au niveau du secteur d'activité du groupe auquel l'employeur appartient, de difficultés économiques, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article susvisé ;

2) ALORS A TOUT LE MOINS QUE, se bornant, pour dire que le licenciement pour motif économique de Mme [K] était fondé sur une cause réelle et sérieuse, à affirmer que les éléments financiers produits corroborent l'existence de difficultés économiques ayant contraint l'employeur à licencier la salariée du fait de la fermeture envisagée de la filière psychologie, sans préciser, les raisons pour lesquelles les difficultés économiques étaient suffisamment sérieuses au niveau de l'Enseignement catholique de Polynésie française, la cour d'appel, qui n'a pas motivé sa décision et mis la Cour de Cassation en mesure d'exercer son contrôle, a violé l'article 268 du code de procédure civile ;

3) ALORS AU SURPLUS QUE, en se bornant à viser trois pièces versées par les défendeurs aux débats, sans préciser en quoi celles-ci permettaient de constater l'existence de difficultés économiques sérieuses au niveau de l'ensemble de l'Enseignement catholique de Polynésie française, la cour d'appel a derechef privé sa décision de base légale au regard de l'article Lp. 1222-11 du code du travail polynésien ;

4) ALORS PAR AILLEURS QUE, dans ses écritures, Mme [K] avait soutenu et démontré qu'il résultait des pièces versées par l'employeur et sur lesquelles la cour d'appel a cru pouvoir fonder toute son argumentation, qu'aucune difficulté économique sérieuse n'affectait l'enseignement catholique lequel est financé à près de 60 % par des fonds publics, qu'aucune alerte du commissaire aux comptes n'avait jamais été formulée, en outre, que Mme [K] était la première et la seule salariée à avoir fait l'objet d'un licenciement au sein de l'Enseignement catholique ; qu'en se bornant à viser les pièces produites par l'employeur sans répondre à ces écritures déterminantes, la cour d'appel a derechef violé l'article 268 du code de procédure civile polynésien ;

5) ALORS ENCORE QUE, dans ses écritures et pièces à l'appui, Mme [K] avait démontré que l'absence de toute difficultés économiques sérieuses était confirmée par le registre du personnel dont il ressortait que très peu de temps après son licenciement, ce sont pas moins de six salariés qui avaient été embauchés par l'Enseignement catholique, ce qui suffisait à établir l'absence de toute cause économique sérieuse ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen déterminant, la cour d'appel a derechef violé l'article 268 du code de procédure civile polynésien ;

6) ALORS D'AUTRE PART, EN TOUT ETAT DE CAUSE, sur le reclassement, QUE, selon l'article Lp. 1222-12 du code du travail polynésien, le licenciement ne peut intervenir que lorsque le reclassement de l'intéressé ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou du groupe ; qu'en se bornant, pour dire que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de reclassement, à affirmer que l'employeur aurait envoyé des courriers à l'ensemble des établissements, sans rechercher, ainsi cependant qu'elle y était invité, si les recherches de reclassement avaient été loyales et sérieuses et plus encore, si l'employeur avait tout mis en oeuvre pour tenter de reclasser sa salariée, et en particulier, avait réalisé tous les efforts de formation et d'adaptation afin s'assurer le reclassement de son salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article susvisé ;

7) ALORS ENFIN QUE, dans ses écritures, Mme [K] avait encore soutenu et démontré d'une part, que l'employeur n'avait pas tout mis en oeuvre pour tenter de la reclasser, d'autre part, qu'il s'était borné à lui adresser des offres de reclassement qui n'étaient ni individualisées, ni fermes, et pour certaines, radicalement imprécises, ce qui privait également le licenciement de cause réelle et sérieuse ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen précis et circonstancié, la cour d'appel a violé l'article 268 du code de procédure civile polynésien.

Décision **attaquée**

17 décembre 2020 (n°19/00072)

Textes appliqués

Article 268 du code de procédure civile polynésien.

Article Lp. 2511-1.

Article Lp. 2511-2 devenu.

Article Lp. 2512-1 du code du travail polynésien.

Article Lp. 2511-1, 6°, du code du travail polynésien.

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 23 octobre 2019, pourvoi n° 18-16.057, Bull., (cassation partielle) et les arrêts cités.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 28-09-2022
- Cour d'appel de Papeete 17-12-2020