

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 7 décembre 2022

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 1313 F-B

Pourvoi n° A 21-16.000

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 7 DÉCEMBRE 2022

La société d'économie mixte d'aménagement de la ville de Paris, société anonyme d'économie mixte, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° A 21-16.000 contre l'arrêt rendu le 10 mars 2021 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 4), dans le litige l'opposant à Mme [W] [T], 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 Mme Prieur, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société d'économie mixte d'aménagement de la ville de Paris, de la SARL Matuchansky, Poupot et Valdelièvre, avocat de [H], et après débats en l'audience publique du 18 octobre 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Prieur, conseiller référendaire rapporteur, M. Barincou, conseiller, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

## Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué ( Paris, 10 mars 2021), Mme [T] a été engagée le 13 septembre 2010 par la société d'économie mixte d'aménagement de la ville de Paris (SEMAVIP), en qualité d'assistante de direction.

2. Contestant son licenciement pour motif économique notifié le 27 mai 2016, elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

## Examen des moyens

Sur le troisième moyen, ci-après annexé

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 ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen

## Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée diverses sommes à titre d'indemnité de préavis et de congés payés afférents, alors «qu'en cas d'inexécution du préavis, l'employeur n'est tenu au paiement d'une indemnité compensatrice que lorsqu'il a unilatéralement décidé de dispenser le salarié d'exécuter sa prestation de travail ou lorsque cette inexécution lui est imputable ; que l'employeur n'est pas tenu au paiement d'une indemnité compensatrice lorsqu'il a dispensé le salarié d'exécuter son préavis sur sa demande, peu important que cette demande ait été formulée avant le licenciement ; qu'en l'espèce, il est constant que Mme [T], qui avait été informée le 15 avril 2016 de la suppression de son emploi et du plan de mobilité professionnelle mis en place par la SEMAVIP, a indiqué, par lettre du 21 avril 2016, qu'elle avait retrouvé un nouvel emploi à la condition d'être disponible rapidement et a précisé, par lettre du 22 avril 2016, qu'elle devait être disponible au plus tard le vendredi 3 juin 2016, demandant en conséquence à « être dispensée du préavis ( ) dans le cadre du licenciement économique dont nous avons parlé » ; que, dans la lettre de licenciement, l'employeur lui avait en conséquence indiqué « nous vous confirmons que nous acceptons votre demande d'être dispensée du préavis à compter du 3 juin 2016 » ; qu'en retenant cependant que l'employeur était redevable du paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, au motif tout aussi inopérant qu'erroné que la salariée ne pouvait valablement renoncer au préavis avant le licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-4, L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige. »

## Réponse de la Cour

5. Il résulte de l'article L. 1234-1 du code du travail, qu'en cas d'inexécution par le salarié du préavis, l'employeur n'est tenu au paiement d'une indemnité compensatrice que lorsqu'il a unilatéralement décidé de dispenser le salarié d'exécuter sa prestation de travail ou lorsque cette inexécution lui est imputable.

6. Selon l'article L. 1231-4 du même code, l'employeur et le salarié ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles du licenciement.

7. La cour d'appel, qui a constaté que la salariée avait renoncé le 21 avril 2016 à l'exécution du préavis, a exactement retenu que cette renonciation n'était pas valable comme intervenue avant la notification de son licenciement le 27 mai 2016, peu important la communication d'un plan de mobilité professionnelle avant cette date.

Sur le deuxième moyen

Enoncé du moyen

9. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

« 1°/ que l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail et les obligations qui en résultent, peut tenir compte, dans ses recherches de reclassement, de la volonté du salarié d'être licencié rapidement pour pouvoir occuper un autre emploi ; qu'en l'espèce, la SEMAVIP faisait valoir qu'elle avait informé Mme [T], le 15 avril 2016, que son poste serait supprimé et qu'aucun reclassement n'était possible ni en son sein, ni au sein de la société SPLA et lui avait proposé un accompagnement à la recherche d'emploi ; que par lettres des 20, 21 et 22 avril 2016, Mme [T] avait répondu qu'elle n'était pas intéressée par le dispositif d'accompagnement à la recherche d'emploi et qu'ayant obtenu une proposition d'embauche, elle souhaitait être licenciée rapidement pour occuper cet autre emploi ; qu'en affirmant que cette demande de la salariée ne pouvait dispenser l'employeur de ses obligations légales en matière de licenciement pour motif économique, pour en déduire que l'employeur, qui ne démontrait pas avoir effectué de façon sérieuse et loyale son obligation de reclassement en proposant à la salariée les postes disponibles, a manqué à son obligation de reclassement, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail ;

2°/ qu'il n'y a pas de manquement à l'obligation de reclassement lorsque l'employeur établit qu'aucun poste compatible avec les compétences du salarié n'était disponible à la date du licenciement ; qu'en l'espèce, la SEMAVIP soutenait qu'aucun poste n'était disponible pour le reclassement de la salariée ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si le reclassement de Mme [T] n'était pas impossible en l'absence de poste disponible, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-4 du code du travail. »

Réponse de la Cour

10. L'employeur est tenu avant tout licenciement économique, d'une part, de rechercher toutes les possibilités de reclassement existant dans le groupe dont il relève, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, d'autre part, de proposer ensuite aux salariés dont le licenciement est envisagé tous les emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, d'une catégorie inférieure.

11. Il en résulte qu'il ne peut limiter ses recherches de reclassement et ses offres en fonction de la volonté du salarié, exprimée par avance, en dehors de toute proposition concrète.

12. Ayant relevé que si la salariée avait indiqué par avance qu'elle bénéficiait d'une embauche et avait demandé d'enclencher le licenciement, cette circonstance ne pouvait dispenser l'employeur de ses obligations légales en matière de licenciement pour motif économique, et fait ressortir qu'il ne lui avait pas proposé les postes disponibles listés dans le plan de mobilité professionnelle, la cour d'appel a exactement décidé, procédant à la recherche prétendument omise, qu'il n'avait pas satisfait de façon sérieuse et loyale à son obligation de reclassement préalable au licenciement.

13. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société d'économie mixte d'aménagement de la ville de Paris  
aux dépens ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société d'économie mixte d'aménagement de la ville de Paris

#### PREMIER MOYEN DE CASSATION

La Société d'Economie Mixte d'Aménagement de la Ville de Paris fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR condamnée à payer à Mme [T] les sommes de 29.541,60 euros à titre d'indemnité de préavis et 2.954,16 euros au titre de congés payés afférents ;

ALORS QU' en cas d'inexécution du préavis, l'employeur n'est tenu au paiement d'une indemnité compensatrice que lorsqu'il a unilatéralement décidé de dispenser le salarié d'exécuter sa prestation de travail ou lorsque cette inexécution lui est imputable ; que l'employeur n'est pas tenu au paiement d'une indemnité compensatrice lorsqu'il a dispensé le salarié d'exécuter son préavis sur sa demande, peu important que cette demande ait été formulée avant le licenciement ; qu'en l'espèce, il est constant que Mme [T], qui avait été informée le 15 avril 2016 de la suppression de son emploi et du plan de mobilité professionnelle mis en place par la SEMAVIP, a indiqué, par lettre du 21 avril 2016, qu'elle avait retrouvé un nouvel emploi à la condition d'être disponible rapidement et a précisé, par lettre du 22 avril 2016, qu'elle devait être disponible au plus tard le vendredi 3 juin 2016, demandant en conséquence à « être dispensée du préavis ( ) dans le cadre du licenciement économique dont nous avons parlé » ; que, dans la lettre de licenciement, l'employeur lui avait en conséquence indiqué « nous vous confirmons que nous acceptons votre demande d'être dispensée du préavis à compter du 3 juin 2016 » ; qu'en retenant cependant que l'employeur était redevable du paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, au motif tout aussi inopérant qu'erroné que la salariée ne pouvait valablement renoncer au préavis avant le licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-4, L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige.

#### DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

La Société d'Economie Mixte d'Aménagement de la Ville de Paris fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR condamnée à payer à Mme [T] la somme de 30.560,25 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

1. ALORS QUE l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail et les obligations qui en résultent, peut tenir compte, dans ses recherches de reclassement, de la volonté du salarié d'être licencié rapidement pour pouvoir occuper un autre emploi ; qu'en l'espèce, la SEMAVIP faisait valoir qu'elle avait informé Mme [T], le 15 avril 2016, que son poste serait supprimé et qu'aucun reclassement n'était possible ni en son sein, ni au sein de la société SPLA et lui avait proposé un accompagnement à la recherche d'emploi ; que par lettres des 20, 21 et 22 avril 2016, Mme [T] avait répondu qu'elle n'était pas intéressée par le dispositif d'accompagnement à la recherche d'emploi et qu'ayant obtenu une proposition d'embauche, elle souhaitait être licenciée rapidement pour occuper cet autre emploi ; qu'en affirmant que cette demande de la salariée ne pouvait dispenser l'employeur de ses obligations légales en matière de licenciement pour motif économique, pour en déduire que l'employeur, qui ne démontrait pas avoir effectué de façon sérieuse et loyale son obligation de reclassement en proposant à la salariée les postes disponibles, a manqué à son obligation de reclassement, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail ;

2. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QU' il n'y a pas de manquement à l'obligation de reclassement lorsque l'employeur établit qu'aucun poste compatible avec les compétences du salarié n'était disponible à la date du licenciement ; qu'en l'espèce, la SEMAVIP soutenait qu'aucun poste n'était disponible pour le reclassement de la salariée ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si le reclassement de Mme [T] n'était pas impossible en l'absence de poste disponible, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-4 du code du travail.

La Société d'Economie Mixte d'Aménagement de la Ville de Paris fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR condamnée à payer à Mme [T] la somme de 1.500 euros à titre de dommages et intérêts pour non-présentation du bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle ;

ALORS QUE le salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnisation au titre de l'absence de proposition de contrat de sécurisation professionnelle qu'à la condition d'établir le préjudice causé par cette carence de l'employeur ; qu'en l'espèce, la SEMAVIP soutenait que le défaut de proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle n'a causé aucun préjudice à la salariée, puisqu'elle avait retrouvé un emploi en contrat à durée indéterminée avant son licenciement et qu'elle a commencé ce nouvel emploi immédiatement après avoir quitté l'entreprise ; qu'en se bornant à affirmer, pour dire que le préjudice subi sera indemnisé à hauteur de 1.500 euros, que « le défaut de communication [du contrat de sécurisation professionnelle] crée un préjudice au salarié en ce qu'il ne peut bénéficier des conséquences de ce contrat telles que rappelées notamment à l'article L. 1233-67 du code du travail », sans rechercher si la conclusion d'un contrat de travail avec un nouvel employeur ne faisait pas obstacle à la conclusion d'un contrat de sécurisation professionnelle et au bénéfice des avantages qui en résultent, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-67 du code du travail et 1147 du code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance du 10 février 2016.