

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

Audience publique du 18 janvier 2023

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 18 F-D

Pourvoi n° Z 21-19.633

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 18 JANVIER 2023

L'association Maison familiale rurale de [Localité 3], dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° Z 21-19.633 contre l'arrêt rendu le 18 mai 2021 par la cour d'appel de Grenoble (chambre sociale, section A), dans le litige l'opposant à Mme [U] [P], domiciliée [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Grandemange, conseiller, les observations de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de l'association Maison familiale rurale de [Localité 3], de la SCP Bauer-Violas, Feschotte-Desbois et Sebagh, avocat de Mme [P], après débats en l'audience publique du 22 novembre 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Grandemange, conseiller rapporteur, M. Barincou, conseiller, et Mme Pontonnier,

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 (Grenoble, 18 mai 2021), Mme [P] a été engagée par l'association Maison familiale rurale de [Localité 3], à compter du 11 septembre 1989, en qualité de secrétaire comptable. Elle occupait au dernier état de la relation de travail un poste de comptable.
2. Le 17 février 2017, l'employeur lui a notifié son licenciement pour motif économique.
3. La salariée a saisi la juridiction prud'homale pour contester cette rupture.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire qu'il n'a pas appliqué loyalement les critères d'ordre de licenciement, de le condamner à payer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts de ce chef, une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile et de le condamner aux dépens de première instance et d'appel, alors :

« 1°/ que, si l'employeur peut privilégier l'un des critères retenus pour déterminer l'ordre des licenciements, il doit tenir compte de chacun d'entre eux en demeurant libre de valoriser certains d'entre eux dès lors qu'il les applique de manière objective et équitable à une même catégorie professionnelle ; qu'il s'ensuit que l'employeur peut pondérer l'un ou l'autre des critères légaux à prendre en considération pour fixer l'ordre des licenciements en attribuant, au titre de l'un d'entre eux, le même nombre de points pertinents au regard des situations personnelle et professionnelle des salariés ; qu'en décidant, en l'espèce, que l'employeur avait fait une application déloyale des critères d'ordre par des pondérations non pertinentes aux motifs erronés et inopérants qu'il ne démontrait pas en quoi "la distinction opérée selon l'âge des enfants est pertinente et objectivement justifiée quant à la charge réelle des enfants eu égard à leur âge", quand l'appréciation de l'employeur reposait, au contraire, sur des données objectives, précises et vérifiables, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-5 du code du travail en sa rédaction applicable au litige ;

2°/ que sauf détournement de pouvoir ou erreur manifeste d'appréciation, l'employeur est seul juge des qualités professionnelles des salariés et des critères d'appréciation de ces qualités professionnelles, dans la perspective de l'établissement de l'ordre des licenciements ; que l'employeur doit seulement communiquer au juge les données objectives, précises et vérifiables sur lesquelles il s'est appuyé pour arrêter, selon les critères définis, l'ordre des licenciements, de telle manière que le juge soit en mesure de vérifier le respect desdits critères ; qu'en se bornant, en l'espèce, à énoncer que "le critère du diplôme seul retenu s'agissant des qualités professionnelles apparaît également insuffisant pour analyser la situation" des salariées d'une même catégorie professionnelle, sans rechercher, comme elle y était expressément invitée si l'employeur n'était pas fondé à conserver Mme [J] plutôt que la salariée en raison de ses qualités professionnelles, de son niveau de diplôme et de ses capacités linguistiques eu égard au secteur d'activité agricole de l'association, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard de l'article L. 1233-5 du code du travail en sa rédaction applicable au litige. »

Réponse de la Cour

5. Il appartient à l'employeur en cas de contestation sur l'application des critères d'ordre de communiquer au juge les éléments objectifs sur lesquels il s'est appuyé pour arrêter son choix.

6. La cour d'appel après avoir constaté, que l'employeur avait pondéré le critère des charges de famille par tranches d'âge, en allouant 2 points par enfant de moins de six ans, 1 point par enfant de sept à douze ans, aucun point au-delà, et que la salariée n'ayant qu'un enfant étudiant à charge n'avait obtenu aucun point à ce titre, alors que ses deux collègues, ayant des enfants de moins de six ans, avaient bénéficié de points supplémentaires, a estimé qu'il ne démontrait pas en quoi cette distinction opérée selon l'âge des enfants était pertinente et objectivement justifiée quant à la charge réelle des enfants eu égard à leur âge.

7. Par ces seuls motifs, elle a légalement justifié sa décision.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'association Maison familiale rurale de [Localité 3] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par l'association Maison familiale rurale de [Localité 3] et la condamne à payer à Mme [P] la somme de 3 000 euros ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat aux Conseils, pour l'association Maison familiale rurale de [Localité 3]

L'ASSOCIATION MAISON FAMILIALE RURALE DE [Localité 3] FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit qu'elle n'avait pas appliqué loyalement les critères d'ordre de licenciement ; de l'AVOIR condamnée à payer à Mme [P] la somme de 39.580,20 € de dommages et intérêts à ce titre et celle de 1.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ; et de l'AVOIR condamnée aux dépens de première instance et d'appel ;

1°) ALORS QUE, si l'employeur peut privilégier l'un des critères retenus pour déterminer l'ordre des licenciements, il doit tenir compte de chacun d'entre eux en demeurant libre de valoriser certains d'entre eux dès lors qu'il les applique de manière objective et équitable à une même catégorie professionnelle ; qu'il s'ensuit que l'employeur peut pondérer l'un ou l'autre des critères légaux à prendre en considération pour fixer l'ordre des licenciements en attribuant, au titre de l'un d'entre eux, le même nombre de points pertinents au regard des situations personnelle et professionnelle des salariés ; qu'en décidant, en l'espèce, que l'employeur avait fait une application déloyale des critères d'ordre par des pondérations non pertinentes aux motifs erronés et inopérants qu'il ne démontrait pas en quoi « la distinction opérée selon l'âge des enfants est pertinente et objectivement justifiée quant à la charge réelle des enfants eu égard à leur âge » (arrêt, p. 6), quand l'appréciation de l'employeur reposait, au contraire, sur des données objectives, précises et vérifiables, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-5 du code du travail en sa rédaction applicable au litige ;

2°) ALORS QUE sauf détournement de pouvoir ou erreur manifeste d'appréciation, l'employeur est seul juge des qualités professionnelles des salariés et des critères d'appréciation de ces qualités professionnelles, dans la perspective de l'établissement de l'ordre des licenciements ; que l'employeur doit seulement communiquer au juge les données objectives, précises et vérifiables sur lesquelles il s'est appuyé pour arrêter, selon les critères définis, l'ordre des licenciements, de telle manière que le juge soit en mesure de vérifier le respect desdits critères ; qu'en se bornant, en l'espèce, à énoncer que « le critère du diplôme seul retenu s'agissant des qualités professionnelles apparaît également insuffisant pour analyser la situation » (arrêt p. 6) des salariées d'une même catégorie professionnelle, sans rechercher, comme elle y était expressément invitée si l'employeur n'était pas fondé à conserver Mme [J] plutôt que Mme [P] en raison de ses qualités professionnelles, de son niveau de diplôme et de ses capacités linguistiques eu égard au secteur d'activité agricole de l'Association, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard de l'article L. 1233-5 du code

du travail en sa rédaction applicable au litige.