

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 15 mai 2012**

**N° de pourvoi: 10-26811**

Non publié au bulletin

**Rejet**

**M. Linden (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président**

Me Rouvière, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Riom, 21 septembre 2010), que M. X..., engagé le 1er avril 1990 en qualité d'ouvrier agricole par Mme Y..., aux droits de laquelle se trouve la société Les Louteaux (la société), a été licencié pour motif économique le 21 décembre 2005 avec un préavis de deux mois ; que l'intéressé est resté travailler sur l'exploitation agricole jusqu'au 24 mars 2006 ; que soutenant avoir bénéficié d'un second contrat de travail, le salarié a saisi la juridiction prud'homale notamment d'une demande en paiement d'une indemnité au titre d'un second licenciement ;

Sur les deux premiers moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'accueillir la demande du salarié, alors, selon le moyen, qu'il est toujours loisible à l'employeur de consentir à son salarié une prolongation de son préavis ; que la poursuite du contrat pendant une période limitée postérieurement à l'expiration du préavis ne saurait donc caractériser la conclusion d'un nouveau contrat, sauf pour le juge à constater un accord non équivoque des parties en ce sens ; qu'en l'espèce, il était constant que M. X... n'avait poursuivi l'exécution du contrat que pendant une période limitée d'un mois à l'expiration du préavis conventionnel ; qu'en lui reprochant de ne pas établir l'existence d'un accord avec le salarié en vue de la prolongation du préavis jusqu'au 24 mars 2006, pour en déduire qu'un nouveau contrat à durée indéterminée s'était noué entre les parties, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant retenu que la société n'établissait pas un accord des parties pour prolonger la durée du préavis, la cour d'appel a exactement décidé que la poursuite de la relation de travail au terme du premier contrat de travail avait entraîné la conclusion d'un second contrat ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Les Louteaux aux dépens ;  
Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;  
Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quinze mai deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Les Louteaux

PREMIER MOYEN DE CASSATION ;

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR condamné l'EURL LES LOUTEAUX à payer à Monsieur X... une somme de 1. 876, 74 euros au titre du rappel de salaires, outre 181, 67 euros au titre des congés payés afférents, outre les intérêts au taux légal à compter du 16 février 2009

AUX MOTIFS QUE la qualification professionnelle doit être appréciée au regard des fonctions réellement exercées ; que selon l'article 20 de la convention collective de travail du 21 février 1977, le coefficient de classification 160 correspond notamment à l'emploi d'un ouvrier travaillant seul sur une exploitation agricole, capable techniquement de mener cette exploitation sans être sous la directive permanente de son employeur ; que l'exploitation agricole sise à Chezy (03) appartenant à l'EURL LES LOUTEAUX a une superficie supérieure à 150 hectares ; qu'il ressort des pièces des parties que l'élevage de bovins y était pratiqué de manière principale ; qu'il en ressort aussi que Bernard X... travaillait seul sur cette exploitation ; que l'EURL LES LOUTEAUX n'allègue pas du contraire ;

qu'ensuite que Bernard X... produit des attestations rédigées par Mrs B..., C..., D..., E..., F..., G..., respectivement vétérinaire, technicien agricole, responsable commercial, estimateur, agent commercial et négociant en bestiaux, desquelles il ressort qu'il veillait aux soins et au suivi sanitaire des bovins, achetait les fournitures nécessaires à l'exploitation, achetait et vendait des bovins, en l'absence du gérant de l'EURL LES LOUTEAUX, M. A... , ou de son associée, et qu'il avait la compétence pour assumer ces tâches ; qu'enfin qu'il ressort des correspondances adressées à Bernard X... par M. A... (correspondances du 7 décembre 1999 au 23 janvier 2005), que celui-ci n'habitait pas Chezy et qu'il se rendait sporadiquement sur l'exploitation ; qu'ainsi, les correspondances de l'année 2005 font apparaître que M. A... s'est rendu deux fois, sur l'exploitation, durant l'année 2005, aux mois de janvier et avril, celles de l'année 2004 ; qu'il s'y est rendu deux fois au mois de novembre, celles des années 2003 qu'il s'y est rendu quatre fois en 2003, aux mois d'avril, septembre, octobre et décembre, quatre fois également en 2002, aux mois de mai, en août, novembre et décembre que d'ailleurs, M. A..., dans un courrier du 20 novembre 2004 adressé aux époux X..., explicitant les causes des difficultés économiques de l'exploitation, stigmatisait notamment son manque de présence ainsi que celui de son associée ; qu'il ressort aussi de ces mêmes courriers que M. A..., notamment après ses visites à Chezy, adressait un résumé des décisions prises avec Bernard X..., sous formes d'instructions ; que si ces instructions, précises dans leurs contenus, peuvent être considérées comme des directives au sens de l'article de l'article 20 précité de la convention collective, elles n'étaient pas pour autant permanentes, dans la mesure où le représentant légal de l'EURL LES LOUTEAUX ne se rendait sur l'exploitation que de temps en temps, et que ces instructions données par lettres à Bernard X... n'étaient pas continues (ainsi seulement trois " lettre-instructions " en 2005, six en 2004, quatre en 2003, sept en 2002, cinq en 2001, trois en 2000, deux en 1999) ; que dès lors qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que Bernard X... travaillait seul sur l'exploitation agricole de l'EURL LES LOUTEAUX, et qu'il était capable techniquement de la mener sans être

sous la directive permanente de son employeur ; qu'il est donc en droit de revendiquer le bénéfice du coefficient 160, échelon II, à l'appui de sa demande de rappel de salaire ; qu'entre le mois de février 2004 et le 30 novembre 2005, les salaires minima prévus par la convention collective ont été fixés par un avenant n° 94 du 25 juillet 2003, étendu par arrêté préfectoral du 26 janvier 2004, et à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2005, ils l'ont été par un autre avenant n° 96 du 6 juillet 2005, étendu par arrêté préfectoral du 11 octobre 2005 ; que les rappels de salaires dus à Bernard X..., afférents à la période du 13 février 2004 au 24 mars 2006 doivent être calculées en application de ces avenants ; qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de l'avantage constitué par le logement mis à la disposition de Bernard X... pour calculer son rappel de salaire ; qu'il en résulte que durant la période du 13 février 2004 au 30 novembre 2005, et compte tenu d'un salaire horaire minima égal à 8,34 € pour 151,67 h de travail, et des heures supplémentaires accomplies, le manque à gagner de Bernard X... s'est élevé à 52,89 € par mois, soit au total 1.163,58 € brut, et durant la période du 1<sup>er</sup> décembre 2005 au 24 mars 2006, à la somme de 653,16 €, soit une somme totale de 1.816,74 €, outre les congés payés afférents ; qu'il y a donc lieu d'infirmer le jugement du conseil de prud'homme, en ce qu'il a fixé à 4.456,92 € le montant du rappel de salaire ; que la somme de 1.816,74 €, ainsi que celle de 181,67 €, produiront des intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'EURL LES LOUTEAUX devant le bureau de conciliation, qui vaut citation ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE Monsieur X... avait travaillé seul, qu'il était capable techniquement de mener cette exploitation sans être sous la directive permanente de son employeur ; qu'en l'espèce, et vu l'éloignement géographique de son employeur dès lors qu'elles sortaient du cadre habituel de la gestion normale de l'exploitation, celui-ci agissait en véritable responsable d'exploitation car il avait la maîtrise du suivi sanitaire des animaux, de leurs ventes, achats, qu'il négociait le cours des animaux et qu'il choisissait la qualité de ceux-ci ; que de ce fait, le coefficient 160 correspondant au niveau IV échelon 2 de la convention collective de l'agriculture est parfaitement adapté à l'activité qu'exerçait Monsieur X... dans cette exploitation ; qu'en effet, cette qualification est déterminée par le fait que : « ouvrier travaillant seul sur une exploitation agricole capable techniquement de mener cette exploitation sans être sous la direction permanente de son employeur » ;

ALORS QU'aux termes de la convention collective du 21 février 1977 concernant les exploitations agricoles du département de l'ALLIER, l'échelon II coefficient 160 est attribué à l'ouvrier travaillant seul sur une exploitation agricole, capable techniquement de mener cette exploitation sans être sous la directive permanente de son employeur ; que ne saurait donc bénéficier de cette qualification l'ouvrier agricole qui doit se référer aux instructions de son employeur pour toute acquisition de matériel agricole, de réalisation de travaux sur l'exploitation et qui doit transmettre les factures à son employeur avant de procéder à leur paiement, peu important que ce dernier ne soit pas présent physiquement sur les lieux de l'exploitation ; qu'en l'espèce, l'EURL LES LOUTEAUX invoquait et produisait divers courriers dont il résultait que Monsieur X... était soumis aux directives de son employeur pour toutes ces décisions ; qu'en se bornant à relever, d'une part, que Monsieur X... travaillait seul sur son exploitation, veillait aux soins et au suivi sanitaire des bovins, achetait les fournitures, achetait et vendait des bovins « en l'absence du gérant » et qu'il avait compétence pour assumer ces tâches, d'autre part que l'employeur ne s'était rendu que sporadiquement sur l'exploitation et, enfin, que des instructions certes « précises dans leurs contenus » n'étaient « pas pour autant permanentes », pour en déduire que le salarié n'était pas sous la direction permanente de son employeur, sans rechercher si les instructions, mêmes seulement périodiquement formulées, ne contraignaient pas le salarié à exécuter les décisions de son employeur dans tous les aspects fondamentaux de l'exploitation, peu important que ce dernier fût physiquement absent, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 20 de la convention collective précitée.

## DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR confirmé le jugement entrepris en ce qu'il avait déclaré le licenciement du 21 décembre 2005 dépourvu de cause réelle et sérieuse et D'AVOIR condamné l'EURL LES LOUTEAUX à payer au salarié les sommes de 27. 000 euros au titre des dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant du licenciement du 21 décembre 2005, de 342, 84 euros à titre de rappel d'indemnité compensatrice de préavis et celle de 676, 16 euros au titre du rappel d'indemnité de licenciement, avec les intérêts au taux légal à compter du 16 février 2009 AUX MOTIFS PROPRES ET ADOPTES QUE selon l'article L. 1233-4 du code du travail, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ; que les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises ; qu'il résulte de ce texte que l'employeur doit justifier des tentatives de reclassement avant la notification du licenciement ; qu'en l'espèce que l'EURL LES LOUTEAUX, pour établir qu'elle a satisfait à son obligation de reclassement, produit une promesse de bail à ferme conclue 18 février 2006 entre elle même et Bernard X..., ayant pour objet le domaine des Louteaux, avec effet au 1 " avril 2006 ; qu'à supposer même qu'une telle promesse satisfasse aux conditions de forme prévues par l'article L. 1233-4 précité, et qu'elle ait permis à Bernard X... d'occuper un emploi relevant de la même catégorie de celui supprimé ou un emploi équivalent, il n'en demeure pas moins que cette offre de reclassement, jusqu'à preuve du contraire qui n'est pas rapportée, a été présentée postérieurement à la notification du licenciement ; qu'il en résulte que celui-ci n'a pas procédé d'une cause réelle et sérieuse ; que l'EURL LES LOUTEAUX employait moins de onze salariés au moment de la rupture du contrat de travail ; que dans ces conditions, Bernard X... a droit, en vertu de l'article L. 123 5-5 du code du travail, à une indemnité correspondant au préjudice qu'il a subi ; qu'eu égard à son ancienneté au moment de son licenciement, au montant de son salaire, il y a lieu de condamner l'EURL LES LOUTEAUX à lui payer une somme de 27. 000 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par ce premier licenciement ; que Bernard X... a droit un rappel d'indemnité compensatrice de préavis et d'indemnité de licenciement, dès lors que sa demande de rappel de salaire est partiellement fondée ; que par conséquent, et sur la base d'un rappel de 171, 42 € par mois, il y a lieu de condamner l'EURL LES LOUTEAUX à lui payer une somme de 342, 84 € au titre de l'indemnité de préavis, outre les congés payés afférents, et celle de 676, 16 € au titre de l'indemnité de licenciement ; (Jugement entrepris) qu'enfin l'employeur indique dans la lettre de licenciement qu'il n'existe aucune possibilité de reclassement au sein de l'entreprise, celui-ci manque ses obligations de recherche d'emploi à l'extérieur de l'entreprise en effet il n'a fait aucune démarche auprès d'autres exploitations agricole afin de savoir si l'une d'en elle serait en mesure d'embaucher Monsieur X... ; que la méconnaissance par l'employeur de dispositions conventionnelles qui étendent le périmètre de reclassement et prévoient une procédure destinée à favoriser (un reclassement en extérieur de l'entreprise avant tout licenciement, constitue un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement et prive celui ci de cause réelle et sérieuse. (Soc. 28. 05. 2008 RDT 2008. 529 obs. heas.) ; que l'employeur n'a pas respecté les dispositions de l'Article L. 1233- du Code du Travail ; qu'il convient par conséquent de dire que le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse de part les articles L. 1235-1, L. 1235-2 et L. 1235-3 du Code du Travail ;

1°) ALORS QUE l'employeur qui, faute de toute possibilité de reclassement sur un poste salarié, offre à son salarié la possibilité de conclure un bail à ferme ne saurait commettre un manquement à son obligation de reclassement, quelles que soient les modalités de cette proposition, dès lors que cette dernière excède en toute hypothèse la limite de ses obligations légales ; qu'en l'espèce, l'EURL LES LOUTEAUX faisait valoir qu'en raison de

la suppression du seul poste salarié de l'exploitation imposée par ses difficultés économiques et financières, elle avait seulement pu proposer à Monsieur X... la conclusion d'un bail à ferme qui avait pu être régularisé postérieurement à l'extinction du préavis ; qu'en se bornant à affirmer que cette offre avait été conclue postérieurement à l'expiration du préavis, et à mettre incidemment en cause le respect des conditions de forme de l'article L. 1233-4 du code du travail, lorsque les modalités d'une offre qui excédait l'obligation légale de reclassement ne sauraient en caractériser une quelconque méconnaissance de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail ;

2°) ALORS QU'à supposer qu'elle ait retenu que la société LES LOUTEAUX ne justifiait pas d'autres tentatives de reclassement avant la notification du licenciement, la cour d'appel aurait privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-4 du code du travail, faute d'avoir recherché, comme elle y était invitée, si l'EURL LES LOUTEAUX n'était pas dans l'impossibilité de proposer une quelconque possibilité de reclassement sur un poste salarié après avoir supprimé le seul poste salarié de l'exploitation en raison de ses graves difficultés économiques et financières ;

3°) ALORS QUE l'employeur n'est tenu de rechercher des possibilités de reclassement qu'à l'intérieur de l'entreprise ou, le cas échéant, à l'intérieur du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; que l'obligation de reclassement ne s'étend pas à des entités tierces avec lesquelles l'entreprise exploitée par l'employeur ne forme pas un groupe ; qu'en reprochant à l'EURL LES LOUTEAUX de n'avoir pas recherché des possibilités de reclassement « auprès d'autres exploitations agricoles », lorsqu'il ne résultait d'aucune de ses constatations que ces exploitations et l'entreprise LES LOUTEAUX auraient formé un même et seul groupe, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-3 du code du travail ;

AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QU'au vu des éléments versés au débat soit trois bilans : années 2003-2004-2005 ; que si les contenus des postes charges semblent plausibles, que les salaires et charges sur salaires sont normales et constantes sur les trois ans, le poste amortissement est en toute logique dégressif d'année en année, il faut relater cependant une anomalie grossière de variation de stock en 2004 soit-25 988 € qui est inexplicable dans les écritures de ce bilan. Le résultat de ce bilan se trouve donc faussé et incohérent ; que d'autre part il y a des pertes financières dans cette exploitation depuis l'origine que l'employeur n'a pas pris de décision suffisamment tôt en vue de redresser l'entreprise et sa réorganisation ; qu'en effet Monsieur X... travaillait seul sur une exploitation de 184 hectares avec 110 vaches allaitantes, plus les chevaux, des lamas, des biches et des génisses : alors que la superficie moyenne des exploitations polyculture-élevage de la région se situe en moyenne à la moitié de cette surface et sont gérées par une seule personne ; qu'agissant ainsi l'employeur a commis une faute blâmable par manque de personnel ; que de surcroît, Monsieur X... a travaillé postérieurement à son préavis du 22 février 2006 au 24 mars 2006 soit encore un mois il ne peut prétendre qu'il ne pouvait plus assurer le paiement de son salaire et qu'ainsi l'employeur n'a pas respecté les dispositions de l'Article L. 1233-3 du code du travail ; de ce fait le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;

4°) ALORS QUE l'employeur justifie de difficultés économiques imposant une réorganisation s'il établit l'existence de pertes financières et d'un déficit durables depuis plusieurs exercices, peu important à cet égard l'état des stocks, sans être tenu en outre d'établir qu'il se trouverait dans l'incapacité immédiate de faire face au paiement des salaires ; qu'en l'espèce, au moyen de divers justificatifs comptables (productions n° 6, 7 et 9) l'EURL LES LOUTEAUX faisait valoir qu'elle enregistrait depuis 2003 une chute brutale de son excédent brut d'exploitation, de son résultat courant avant impôt et de son résultat d'exercice (respectivement – 392, 15 %, -446, 10 % et – 427, 78 %), tous postes

qui étaient devenus largement déficitaires (cf. conclusions p. 14) ; qu'en l'espèce, les premiers juges ont expressément constaté que l'EURL connaissait des pertes financières qu'elle avait même fait remonter à l'origine de l'exploitation ; qu'en affirmant par motifs éventuellement adoptés, d'une part, qu'une variation prétendument grossière du stock en 2004 (-25. 988 euros) était demeurée inexpiquée dans le bilan, d'autre part, que l'employeur ne pouvait prétendre « qu'il ne pouvait plus assurer le paiement » de la rémunération d'un salarié qui avait travaillé au-delà de l'expiration du préavis pendant un mois, lorsque ni l'une ni l'autre de ces circonstances ne pouvaient exclure l'existence de difficultés économiques nées de pertes financières durables et justifiant une réorganisation, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants et privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail ;

5°) ALORS QUE l'éventuelle erreur d'appréciation des choix de gestion ne saurait constituer une légèreté blâmable de l'employeur de nature à priver un licenciement pour motif économique de cause réelle et sérieuse ; qu'en reprochant à l'employeur, par motifs éventuellement adoptés, de n'avoir pas « pris de décision suffisamment tôt en vue de redresser l'entreprise et sa réorganisation », d'une part, et de n'avoir pas embauché suffisamment de personnel, d'autre part, pour lui imputer une « faute blâmable » privant de cause réelle et sérieuse de licenciement, lorsque de prétendues erreurs de choix de gestion ne sauraient en aucun cas s'analyser en une légèreté blâmable, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-3 du code du travail ;

6°) ALORS au surplus QUE les juges du fond doivent indiquer l'origine de leurs constatations ; qu'en l'espèce, la société LES LOUTEAUX faisait valoir que ses difficultés financières ne remontaient qu'à l'année 2002 (cf. attestation de l'expert comptable, production n° 8), soit postérieurement à l'embauche de Monsieur X... ; qu'en affirmant, par motifs éventuellement adoptés, que les pertes financières affecteraient l'exploitation « depuis l'origine », sans à aucun moment indiquer l'origine de ses constatations, la cour d'appel a manqué aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

#### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR condamné l'EURL LES LOUTEAUX à payer au salarié la somme de 500 euros à titre de dommages et intérêts, en réparation du préjudice résultant du second licenciement

AUX MOTIFS QU'il est constant qu'en égard à l'ancienneté de Bernard X... à la date de notification du licenciement du 21 décembre 2005, le délai congé auquel il avait droit était de deux mois ; que l'EURL LES LOUTEAUX, en dehors de ses seules affirmations, n'établit pas qu'elle s'est mise d'accord avec Bernard X... pour prolonger la durée de ce préavis jusqu'au 24 mars 2006 ; qu'il en résulte qu'elle a conclu avec Bernard X..., implicitement, après l'expiration du délai-congé ayant suivi la notification du licenciement du 21 décembre 2005, un nouveau contrat de travail à durée déterminée ; qu'elle aurait donc y mettre fin en respectant la procédure de licenciement prévue par les articles L. 1232-2 et suivants du code du travail et lui notifier une nouvelle lettre de licenciement ; que ne l'ayant pas fait, ce second licenciement n'a pas procédé d'une cause réelle et sérieuse ; qu'il y a lieu de réparer le préjudice en résultant par l'allocation d'une indemnité de 500 euros, en application de l'article L. 1235-5 du code du travail ; que selon l'article 51 de la convention collective, la durée du préavis est fixée à 15 jours, s'il s'agit d'un salarié permanent ayant moins de six mois de services continus dans l'exploitation ; qu'il en résulte en l'espèce que l'EURL LES LOUTEAUX aurait dû faire bénéficier Bernard X... d'un délai congé de cette durée, après la rupture du second contrat de travail ; que celui-ci est donc fondé à solliciter le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis égale à 8 jours de salaires, soit une somme de 457, 68 euros, outre les congés payés afférents, et les intérêts au taux légal ;

ALORS QU'il est toujours loisible à l'employeur de consentir à son salarié une prolongation de son préavis ; que la poursuite du contrat pendant une période limitée

postérieurement à l'expiration du préavis ne saurait donc caractériser la conclusion d'un nouveau contrat, sauf pour le juge à constater un accord non équivoque des parties en ce sens ; qu'en l'espèce, il était constant que Monsieur X... n'avait poursuivi l'exécution du contrat que pendant une période limitée d'un mois à l'expiration du préavis conventionnel ; qu'en reprochant à l'EURL LES LOUTEAUX de ne pas établir l'existence d'un accord avec le salarié en vue de la prolongation du préavis jusqu'au 24 mars 2006, pour en déduire qu'un nouveau contrat à durée indéterminée s'était noué entre les parties, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du code du travail.

**Décision attaquée** : Cour d'appel de Riom du 21 septembre 2010