

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du 30 septembre 2013
N° de pourvoi: 12-13439
Publié au bulletin

Cassation

M. Lacabarats (président), président
SCP Coutard et Munier-Apaire, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Vu les articles 1134 du code civil, L. 1233-3 et L. 1233-4 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée, le 2 mars 1992, en qualité de manutentionnaire par la société Comptoirs & Scampi faisant partie du groupe Tramier, racheté en 2007 par le groupe espagnol Corporacion Borges ; que la société Comptoirs & Scampi, ayant rencontré des difficultés économiques et cessé son activité, le licenciement économique du personnel a été décidé dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'après avoir refusé un poste de reclassement interne dans le groupe Borges et à la suite de la signature d'un protocole d'accord, le 25 mai 2007, entre l'employeur, six salariés de l'établissement, dont elle-même, et une organisation syndicale, Mme X... a adhéré le 1er juin 2007 à une convention de congé de conversion de huit mois avec maintien des salaires nets, lui permettant de bénéficier d'un dispositif d'accompagnement assuré par un cabinet de recrutement, avec lequel elle a signé une charte le 8 juin 2007 ; que le protocole prévoyait que le cabinet de recrutement proposerait au minimum trois offres valables d'emploi par salarié, en contrat de travail à durée indéterminée et que le licenciement serait notifié soit lors du reclassement effectif chez le nouvel employeur, soit à l'issue du congé de conversion si aucun reclassement n'avait pu être opéré ; que la salariée a été licenciée le 1er février 2008 à l'issue du congé de conversion ; qu'elle a contesté le bien-fondé de son licenciement devant la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour dire que le licenciement n'est pas abusif et débouter la salariée de l'ensemble de ses demandes, l'arrêt retient que l'engagement contracté par l'employeur est de nature financière, celui-ci s'engageant à ne licencier la salariée qu'à l'issue du congé de conversion, qu'en revanche les trois offres valables d'emploi sont du ressort du cabinet de reclassement qui n'est pas dans la cause, qu'en outre ces offres ne sauraient relever de l'obligation de reclassement interne mais constituent une mesure de reclassement externe dont l'inexécution ne peut remettre en cause la légitimité du licenciement, qu'antérieurement à la mise en place du congé de conversion l'employeur a fait une offre de reclassement interne à la salariée qui l'a refusée, que le licenciement est intervenu à l'expiration du délai de congé individuel de conversion de huit mois, soit le 31 janvier 2008, qu'en conséquence le non-respect éventuel par le cabinet de recrutement de ses engagements ne pouvait affecter la légitimité du licenciement ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, que l'obligation de proposer trois offres valables d'emplois à chaque salarié engageait l'employeur, peu important qu'il ait

sollicité le concours d'un organisme extérieur, et alors, d'autre part, que le non-respect de cet engagement, qui étendait le périmètre de reclassement, constituait un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement et privait celui-ci de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 11 mars 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Montpellier ;

Condamne la société Borges-Tramier aux dépens ;

Vu les articles 37 et 75-1 de la loi du 10 juillet 1991, condamne la société Borges-Tramier à payer à la SCP Coutard et Munier-Apaire 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente septembre deux mille treize. MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Coutard et Munier-Apaire, avocat aux Conseils, pour Mme X...

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué D'AVOIR jugé que le licenciement de Mme X... n'était pas abusif ET D'AVOIR débouté Mme X... de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « sur l'absence de consultation de délégués du personnel, la S.A.S BORGES-TRAMIER fait valoir que cette consultation était impossible, en l'absence de délégués du personnel au regard de l'effectif de l'établissement ; (que) lorsque l'effectif d'un établissement est resté inférieur à 11 salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, il n'y a pas lieu de procéder au renouvellement des délégués à l'expiration du mandat en cours, (qu') en l'espèce, tous les éléments produits au dossier démontrent que l'effectif du site de LACOURT SAINT-PIERRE était au maximum de neuf salariés sur toute l'année 2007, et aucun élément ne permet de retenir que l'employeur a été défaillant dans l'organisation des élections professionnelles ; (qu') on constate d'ailleurs que l'UD CGT du TARN dont la désignation d'un délégué syndical a été annulée en mai 2007, n'a pas songé à se plaindre de l'absence de renouvellement des délégués du personnel (dont le mandat avait expiré le 12 mai 2006) au sein de l'établissement lorsque a été dévoilé le projet de licenciement économique ; (qu') on constate également que c'est bien le chiffre de 9 salariés qui était avancé par ce syndicat dans ses conclusions déposées à l'occasion du contentieux devant le Tribunal d'instance et dans le préambule du protocole d'accord que Mme X... oppose à présent à son ancien employeur ; (que) sur le non-respect du protocole d'accord, l'article 1 de ce protocole conclu le 25 mai 2007 entre l'employeur, 6 salariés du site dont Mme X..., et l'UD CGT du TARN ET GARONNE, en présence de la D.D.TE stipule notamment : l'engagement de l'employeur de proposer aux salariés un congé de conversion de 8 mois avec maintien des salaires nets, un dispositif d'accompagnement assuré par le cabinet SODIE qui proposera au minimum 3 offres valables d'emploi par salarié, en contrat de travail à durée indéterminée, dans un rayon de 30 km à partir du domicile du salarié ; (que) l'article 2 prévoit que le

licenciement sera notifié soit lors du reclassement effectif chez le nouvel employeur, soit à l'issue du congé de reconversion ; (qu') en exécution de ce protocole, la société COMPTOIRS & SCAMPI et Mme X... ont signé un contrat individuel de congé de conversion et le cabinet SODIE a renouvelé son engagement dans une charte signée avec la salariée le 8 juin 2007 ; (qu) il ressort de l'analyse de ces relations contractuelles que : l'engagement contracté par l'employeur est de nature financière, (maintien de la rémunération, financement de mesures favorisant la reconversion de la salariée), celui-ci s'engageant en outre à ne licencier la salariée qu'à l'issue du congé de conversion ; qu'en revanche, les 3 offres valables d'emploi sont du ressort du cabinet de reclassement qui n'est pas dans la cause ; qu'en outre celles-ci ne sauraient relever de l'obligation de reclassement interne, mais constituent une mesure de reclassement externe dont l'inexécution ne peut remettre en cause la légitimité du licenciement ; (qu) antérieurement à la mise en place du congé de conversion, l'employeur a fait une offre de reclassement interne à Mme X... qui l'a refusée ; (que) le licenciement est bien intervenu à l'expiration du délai de congé individuel de conversion de huit mois (soit le 31 janvier 2008) ; (qu) en conséquence, le non-respect éventuel par le cabinet SODIE de ses engagements ne pouvant affecter la légitimité du licenciement, Mme X... est déboutée de ses prétentions » (arrêt, p. 3-4) ;

AUX MOTIFS ADOPTES QUE « sur le licenciement, (...) suivant les articles 6 et 9 du Code de procédure civile, il appartient aux parties d'apporter les preuves nécessaires pour faire valoir leur droits ; (que) Mme X... soutient que lors des élections des délégués du personnel en juin 2006, elle n'a pas été informée ni en tant qu'électeur, ni en tant que candidate, que les élections ont été uniquement organisées sur le site de SARRIANS ; que si Mme X... souhaitait être candidate comme déléguée, elle était sensée connaître la loi, et depuis juin 2006, elle aurait, au sein de son entreprise ou dans des organismes officiels, eu la possibilité de remettre en cause les dites élections ; (que) tout au moins, connaître les noms des délégués élus afin de se tenir informée des décisions ou informations que les délégués du personnel auraient reçues de la direction ; (que) dans ses écritures, Mme X... dit avoir été abandonnée à son sort, et qu'il ne lui a été fourni aucun travail, et ce, en date de la première semaine de mars 2007 ; (que) cette affirmation est sans preuve, Mme X... a toujours perçu sa rémunération, et n'apporte aucun élément d'un quelconque préjudice subi de cet état de fait ; (que) Mme X... fournit dans son dossier les documents prouvant la convocation des délégués du personnel, des suppléants ainsi que de la déléguée syndicale à une réunion du 23 mars à 11 heures au siège de l'entreprise : comment peut-elle dès lors affirmer, dans ses dires, que les élus n'ont pas été convoqués ? ; (que) quand il est affirmé que le licenciement économique n'a pas été notifié à l'administration, le minimum est de le prouver ; (qu) un courrier de la dite administration confirmant le non dépôt du licenciement pouvait le prouver ; (...) que suivant tous les éléments ci-dessus mentionnés, le Conseil ne peut retenir le licenciement de Mme X... comme un licenciement abusif, en conséquence, celle-ci sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts » (jugement, p. 2-3) ;

1./ ALORS, D'UNE PART, QUE si l'effectif global de l'entreprise compte au moins onze salariés, l'employeur doit rattacher les salariés d'un établissement secondaire qui n'atteint pas isolément l'effectif minimum de onze salariés exigé pour l'élection des délégués du personnel au siège de l'entreprise pour leur permettre de voter ; qu'en l'espèce, dès lors qu'elle constatait elle-même que l'effectif du site de LACOURT SAINT PIERRE où travaillait Mme X... était au maximum de neuf salariés sur toute l'année 2007 (arrêt, p.3, §1) et qu'il résultait des éléments du dossier que l'effectif global de l'entreprise était de plus de onze salariés, la Cour d'appel devait vérifier si l'employeur avait été défaillant en ne rattachant pas les salariés de l'établissement secondaire au siège de l'entreprise pour

le déroulement des élections professionnelles et les avait ainsi privés de toute possibilité d'être défendus par un délégué du personnel sur le projet de licenciement économique envisagé, ce qui justifiait la demande de dommages et intérêts de Mme X... ; qu'en cet état, la Cour d'appel n'a pas justifié légalement sa décision au regard des articles L. 321-2 et L. 421-1 anciens, devenus L. 1233-28, L. 2312-1 et L. 2312-3 du Code du travail ;

2./ ALORS, D'AUTRE PART, QUE 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 n'est pas possible dans l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel elle appartient ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel ne pouvait débouter en l'espèce Mme X... de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif, au prétexte qu'antérieurement à la mise en place de son congé de conversion, la salariée avait refusé une offre de reclassement interne en Espagne, quand Mme X... était en droit de refuser cette proposition et qu'il ne ressort pas de l'arrêt que l'employeur avait recherché en vain d'autres postes de reclassement ni que le poste proposé était le seul poste disponible au sein du groupe, fût-ce par la voie d'une modification du contrat de travail ; qu'en cet état, la Cour d'appel a violé les articles L. 321-1 et L. 322-4 anciens, devenus L. 1233-4 et L. 5123-2 du Code du travail ;

3./ ALORS, EGALEMENT, QUE les conventions, légalement formées, tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites et doivent être exécutées de bonne foi ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel ne pouvait rejeter la demande d'indemnité de Mme X... pour licenciement abusif en affirmant que l'inexécution éventuelle par le cabinet SODIE de son engagement à proposer trois offres valables d'emploi ne pouvait remettre en cause la légitimité de son licenciement, quand il résultait des termes mêmes de l'article 2 du protocole d'accord conclu le 25 mai 2007 entre l'employeur, six salariés, dont Mme X..., l'Union Départementale de la CGT du TARN et GARONNE, en présence de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi (DDTE), que le groupe BORGES s'était engagé à proposer aux salariés « le bénéfice d'un congé de conversion de huit mois » au cours duquel le cabinet SODIE leur « proposera au minimum trois offres valables d'emploi » et à notifier le licenciement des salariés « soit lors de leur reclassement effectif (chez le nouvel employeur), soit à l'issue du congé de conversion si aucun reclassement n'a pu être opéré », ce dont il résultait que l'employeur était tenu de vérifier, avant de procéder au licenciement de Mme X..., que le cabinet de reclassement SODIE avait proposé au minimum trois offres valables d'emploi au cours du congé de conversion et qu'à l'issue de ce congé, le reclassement, interne ou externe, n'avait pu être opéré ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé ledit protocole d'accord et l'article 1134 du Code civil ;

4./ ALORS, ENFIN ET EN TOUT ETAT DE CAUSE, QU'en jugeant comme elle l'a fait, au prétexte que l'employeur avait fait une offre de reclassement interne à la salariée antérieurement à la mise en place de son congé de conversion, sans constater qu'à l'issue de ce congé de conversion, aucun reclassement de la salariée, interne ou externe, n'était possible, la Cour d'appel a violé ledit protocole d'accord et l'article 1134 du Code civil ;

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Toulouse , du 11 mars 2011