

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 24 septembre 2014

N° de pourvoi: 13-15074

ECLI:FR:CCASS:2014:SO01641

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Hémerly et Thomas-Raquin, 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 (Montpellier, 6 février 2013), que M. X... a été engagé par l'Association pour adultes et jeunes handicapés (APAJH 11) le 1er septembre 1981 en qualité de chef de service éducatif au sein du centre médico-social Louis Signoles ; que licencié le 2 avril 2010, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de complément d'indemnité de licenciement, alors, selon le moyen :

1°/ que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; que repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés, définies par la convention collective ; qu'en se fondant sur la prétendue plus grande exposition des

cadres dirigeants à un risque de licenciement pour justifier qu'ils bénéficient d'indemnités de licenciement plus avantageuses, sans montrer en quoi les spécificités de la catégorie des cadres dirigeants et des autres cadres, telles que définies par la convention collective applicable, justifiaient un tel avantage, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement et l'article 15.2.3.2 de la convention collective des établissements hospitaliers privés à but non lucratif du 31 octobre 1951 ;

2°/ que le changement de politique de la direction n'est pas une cause de licenciement ; qu'en justifiant la plus grande vulnérabilité des cadres dirigeants au licenciement par le fait qu'ils étaient soumis aux aléas de l'évolution de la politique de la direction générale, la cour d'appel s'est prononcée par un motif inopérant, violant le principe d'égalité de traitement et l'article 15.2.3.2 de la convention collective des établissements hospitaliers privés à but non lucratif du 31 octobre 1951 ;

3°/ qu'en se bornant à se fonder sur les différences établies par le code du travail et les conditions de recrutement et fonctions telles que définies par la convention collective pour les cadres dirigeants, sans plus de précision, la cour d'appel, qui n'a pas montré l'existence d'une situation différente justifiant l'avantage incriminé, a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement et de l'article 15.2.3.2 de la convention collective des établissements hospitaliers privés à but non lucratif du 31 octobre 1951 ;

Mais attendu que repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération ;

Et attendu qu'ayant relevé que dans le contexte de la gestion des établissements de l'APAJH 11, les cadres-dirigeants, qui ont la responsabilité directe de la mise en oeuvre du projet associatif, sont plus exposés que les autres salariés au licenciement, comme directement soumis aux aléas de l'évolution de la politique de la direction générale, la cour d'appel a pu en déduire que la différence de traitement prévue à l'article 15.2.3.2 de la convention collective des établissements hospitaliers privés à but non lucratif du 31 octobre 1951 pour le calcul de l'indemnité de licenciement, laquelle avait pour objet de prendre en compte les spécificités de la situation des cadres dirigeants liées aux conditions d'exercice de leurs fonctions et à l'évolution de leur carrière, était justifiée ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, signé et prononcé par M. Lacabarats, conseiller le plus ancien en ayant délibéré, conformément aux dispositions de l'article 456 du code de procédure civile, en l'audience publique du vingt-quatre septembre deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Hémerly et Thomas-Raquin, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur Jacques X... de sa demande de complément d'indemnité de licenciement ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE le principe d'égalité de traitement est applicable aux accords collectifs. Il est ainsi clairement énoncé à l'article L.2261-22-10° du code du travail que l'extension d'une convention collective est subordonnée à l'existence de clauses portant, notamment, sur l'égalité de traitement entre salariés et la prévention des discriminations. En application de l'article L.2251-1 du code du travail "une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public." Il s'ensuit que la liberté de la négociation collective ne s'exerce que dans le cadre des lois applicables et que tout salarié qui y a intérêt est légitime à se prévaloir, au regard du principe d'égalité de traitement, d'un avantage prévu par une clause de la convention collective qui ne s'applique pas à la catégorie professionnelle dont il relève. Dès lors le contrôle de la légalité des accords collectifs au regard du principe de l'égalité de traitement relève de l'office du juge judiciaire. La seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence. Repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les

spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération. En application de l'article 15.2.3.2 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951, « sous réserve des dispositions légales et réglementaires le cadre licencié qui compte plus de deux ans d'ancienneté ininterrompue (en qualité de cadre ou de non cadre) au service de la même entreprise a droit sauf en cas de licenciement pour faute grave à une indemnité de licenciement distincte du préavis et égale à : demi mois par année de service en qualité de non cadre, l'indemnité perçue à ce titre ne pouvant dépasser 6 mois de salaire brut; -un mois par année de service en qualité de cadre, l'indemnité perçue à titre de non cadre et à titre de cadre ne pouvant dépasser un total de 12 mois de salaire brut, étant précisé que le salaire brut servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen brut des trois derniers mois. En ce qui concerne les cadres dont les emplois sont énumérés à l'article 15.02.2.1 (les directeurs généraux, directeurs, directeurs adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715) l'indemnité de licenciement pourra atteindre un montant égal à 18 mois de salaire brut ». M. X... qui revendique l'application du traitement réservé par la convention collective aux cadres dirigeants ne revendique cependant pas avoir exercé ses fonctions dans les conditions que l'article L. 3111-2 du code du travail attache à cette qualité. Dans le contexte de la gestion des établissements de l'APAJH 11, il apparaît que les cadres dirigeants, qui ont la responsabilité directe de la mise en oeuvre du projet associatif, sont plus exposés que les autres au licenciement car directement soumis aux aléas de l'évolution de la politique de la direction générale. Dès lors, la différence de traitement pour le calcul de l'indemnité de licenciement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des cadres dirigeants tenant notamment aux conditions d'exercice de leurs fonctions et à l'évolution de leur carrière. Il en résulte que M. X... qui n'a pas la qualité d'un cadre dirigeant n'est pas fondé à obtenir que son indemnité de licenciement soit calculée selon les modalités définies par la convention collective applicable pour les cadres dirigeants ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE la seule différence de catégories professionnelles ne peut en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés, placés dans une situation identique au regard du dit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la pertinence ; repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération ; pour apprécier si cette différence repose sur des raisons objectives et en contrôler la réalité et la pertinence, le juge doit notamment prendre en compte, outre les particularités de l'emploi et de la situation de chacun des salariés, les avantages et obligations résultant pour chacun d'eux des accords collectifs s'appliquant à sa catégorie professionnelle ; que sauf à porter atteinte à la volonté des parties contractantes et à remettre en cause l'économie des accords collectifs, il ne saurait en effet être reconnu à tout salarié d'une branche professionnelle la possibilité de se prévaloir des clauses les plus favorables s'appliquant à sa catégorie et de celles s'appliquant à d'autres catégories, si les partenaires sociaux n'ont pas envisagé qu'elles s'appliquent cumulativement ou si elles sont la contrepartie d'obligation qu'ils n'ont pas à assumer; il appartient au juge de vérifier dans la convention collective des établissements hospitaliers privés à but non lucratif du 31 octobre 1951, s'il existe une différence de fonctions et des

spécificités particulières entre les cadres dont le coefficient de référence est au moins égal à 715 et les autres cadres ; il convient également de noter que le Code du Travail lui-même impose des dispositions catégorielles (article L 2261-22) et opère une distinction entre les cadres dirigeants des autres cadres (article L 3111-2) ; en l'espèce la convention collective du 31 mars 1951 prévoit bien dans les conditions de recrutements des dispositions spécifiques et des fonctions différentes entre les cadres dirigeants et les autres cadres; ayant par ailleurs, à l'occasion de son licenciement, perçu une indemnité due à ce titre correspondant à 12 mois de salaire, c'est donc à tort que Monsieur X... prétend à une indemnité de licenciement correspondant à celle des cadres dirigeants, médecins, pharmaciens ou biologistes, alors qu'il ne peut raisonnablement prétendre être dans une situation identique et doit être débouté de sa demande de ce chef ;

1°) - ALORS D'UNE PART QUE la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; que repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés, définies par la convention collective ; qu'en se fondant sur la prétendue plus grande exposition des cadres dirigeants à un risque de licenciement pour justifier qu'ils bénéficient d'indemnités de licenciement plus avantageuses, sans montrer en quoi les spécificités de la catégorie des cadres dirigeants et des autres cadres, telles que définies par la convention collective applicable, justifiaient un tel avantage, la Cour d'Appel a violé le principe d'égalité de traitement et l'article 15.2.3.2 de la convention collective des établissements hospitaliers privés à but non lucratif du 31 octobre 1951 ;

2°) - ALORS D'AUTRE PART QUE le changement de politique de la direction n'est pas une cause de licenciement ; qu'en justifiant la plus grande vulnérabilité des cadres dirigeants au licenciement par le fait qu'ils étaient soumis aux aléas de l'évolution de la politique de la direction générale, la Cour d'Appel s'est prononcée par un motif inopérant, violant le principe d'égalité de traitement et l'article 15.2.3.2 de la convention collective des établissements hospitaliers privés à but non lucratif du 31 octobre 1951 ;

3°) - ALORS ENFIN QU'en se bornant à se fonder sur les différences établies par le code du travail et les conditions de recrutement et fonctions telles que définies par la convention collective pour les cadres dirigeants, sans plus de précision, la Cour d'Appel qui n'a pas montré l'existence d'une situation différente justifiant l'avantage incriminé, a privé sa décision de base légale au regard de le principe d'égalité de traitement et l'article 15.2.3.2 de la convention collective des établissements hospitaliers privés à but non lucratif du 31 octobre 1951.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur Jacques X... de sa demande

de dommages-intérêts pour licenciement abusif et de ses demandes au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés y afférents.

AUX MOTIFS PROPRES QU'en application des dispositions de l'article L 1226-2 du code du travail : « lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement du temps de travail ». Cet article met à la charge de l'employeur l'obligation de rechercher un poste de reclassement et d'apporter la preuve des moyens mis en oeuvre pour tenter de reclasser le salarié. La rupture du contrat de travail ne peut au surplus intervenir que si le reclassement du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant dans les entreprises du groupe auquel elle appartient, est impossible. Le médecin du travail qui a déclaré M. X... le 9 mars 2010 à l'issue du second examen médical de reprise inapte à son ancien poste, a par ailleurs souligné que "le reclassement n'était pas envisageable dans l'entreprise". L'association APAJH 11 justifie néanmoins des recherches de reclassement entreprises le 23 février 2010 puisque dès la première visite de reprise du 22 février 2010 le médecin du travail avait indiqué qu'il n'y avait pas de reclassement envisageable dans l'entreprise, et poursuivies après l'avis d'inaptitude définitive du 9 mars 2010 par l'envoi de mails le 15 mars 2010 aux établissements de la fédération, étant observé que l'employeur n'était pas légalement obligé d'étendre ses recherches en externe puisque chacune des autres associations APAJH est juridiquement distincte. Les pièces du dossier établissent que tant les recherches de reclassement entreprises par l'employeur auprès des différentes directions d'établissements de l'APAJH 11 que celles étendues à la fédération se sont révélées vaines, les postes vacants (kinésithérapeute, orthophoniste, infirmier, psychomotricien) ne correspondant pas aux diplômes et à la formation de M . X.... Au vu de ces éléments qui établissent le caractère sérieux et loyal des recherches de reclassement entreprises par l'APAJH 11, il convient de confirmer la décision entreprise en ce qu'elle a dit justifié le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE l'article L. 1226-2 du Code du Travail dispose que si le salarié est déclaré à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise, et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telle que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail. En l'espèce, Jacques X... a été déclaré par la médecine du travail, lors la deuxième visite de reprise en date du 9 mars 2010 « inapte à son ancien poste. Pas de reclassement possible dans l'entreprise »; la première visite ayant eu lieu le 22 février 2010; dès le 23 février 2010 l'employeur a, comme le prouvent les différents courriers versés au débat, sollicité les autres établissements qu'elle gère. Par courrier en date du 15 mars 2010, l'employeur informait Monsieur X... qu'il étendait la recherche de solution au niveau de la fédération. Ainsi l'employeur a clairement respecté son obligation de recherche de reclassement ;

Monsieur Jacques X... sera donc débouté de sa demande de dommages et intérêts à ce titre.

1°) - ALORS D'UNE PART QUE l'obligation de reclassement doit s'étendre aux entités faisant partie du même groupe que l'employeur, c'est-à-dire aux entreprises dont les activités permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; en excluant du périmètre de reclassement les autres associations APAJH, pour la raison inopérante qu'il s'agissait d'associations juridiquement distinctes, la Cour d'Appel a violé l'article L 1226-2 du Code du Travail ;

2°) - ALORS D'AUTRE PART QUE l'obligation de reclassement doit être exécutée loyalement, ce qui implique que l'employeur prenne le temps nécessaire pour rechercher un autre poste au salarié ; qu'en ne recherchant pas, comme elle y était invitée, si la recherche n'avait pas duré quelques jours seulement, montrant ainsi qu'elle n'était pas sérieuse, la Cour d'Appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 1226-2 du Code du Travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Montpellier , du 6 février 2013