RÉSUMÉ :

Il résulte des articles 4, 9.1, 9.3 de la Convention n°158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail et de l'article L. 2254-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, qu'il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement du salarié consécutif à son refus de la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective au regard de la conformité de cet accord aux dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail et de sa justification par l'existence des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire que la modification, refusée par le salarié, soit consécutive à des difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou une cessation complète de l'activité de l'employeur

Texte intégral

Cassation
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2025:SO00769
Formation de diffusion : FS B
numéros de diffusion : 769

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 10 septembre 2025

Cassation partielle

M. HUGLO, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 769 FS-B

Pourvoi n° B 23-23.231

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 10 SEPTEMBRE 2025

Mme [Y] [E], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° B 23-23.231 contre l'arrêt rendu le 5 octobre 2023 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre, section 1), dans le litige l'opposant à la société Edilians, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Brinet, conseillère, les observations de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [E], de la SCP Françoise Fabiani - François Pinatel, avocat de la société Edilians, et l'avis

de M. Gambert, avocat général, après débats en l'audience publique du 17 juin 2025 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Brinet, conseillère rapporteure, Mme Mariette, conseillère doyenne, MM. Barincou, Seguy, Mmes Douxami, Panetta, conseillers, Mme Prieur, M. Carillon, Mme Maitral, M. Redon, conseillers référendaires, M. Gambert, avocat général, et Mme Jouanneau, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, 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 (Toulouse, 5 octobre 2023) et les productions, Mme [E] a été engagée en qualité de comptable, le 1er mars 2002, par la société Imerys TC, aux droits de laquelle vient la société Edilians (la société), son contrat de travail fixant le lieu de travail à [Localité 3] (31). Elle exerçait en dernier lieu les fonctions de comptable établissement.

2. Le 12 juin 2018, la société Imerys TC et les organisations syndicales ont conclu un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, comprenant un chapitre 6, qui prévoyait, en application de l'article L. 2254-2 du code du travail, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

3. La salariée ayant refusé la modification de son contrat de travail résultant de l'accord de performance collective, qui lui avait été proposée le 30 avril 2019, elle a été licenciée le 7 juin 2019.

4. Contestant la rupture de son contrat de travail, elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, subsidiairement pour exécution déloyale du contrat de travail, alors :

« 1°/ qu'un accord de performance collective est conclu afin de répondre aux

nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ; que, lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail proposée en application d'un accord de performance collective, il appartient au juge d'apprécier la réalité et la pertinence des motifs ayant justifié l'accord ; qu'en se bornant à relever que l'accord énonce dans son préambule l'objectif stratégique de développer son activité afin de devenir le leader français de la tuile en terre cuite et de développer l'emploi, puis en retenant qu'il n'incombe pas au juge prud'homal d'apprécier le bien-fondé des objectifs exposés de façon liminaire dans l'accord collectif et ayant conduit à sa négociation, la cour d'appel a violé l'article L. 2254-2 du code du travail ;

2°/ que lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard, d'une part, de la conformité de l'accord de performance collective aux dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail et, d'autre part, de sa justification par l'existence des nécessités du fonctionnement de l'entreprise au sens des articles 4, 9.1 et 9.3 de la Convention n° 158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail (OIT) ; qu'en retenant que le licenciement fondé sur le refus de mobilité géographique proposée en application d'un accord de performance reposait sur une cause réelle et sérieuse sans apprécier, comme il le lui était demandé par la salariée, s'il était justifié par l'existence des nécessités du fonctionnement de l'entreprise au sens des articles 4, 9.1 et 9.3 de la Convention n° 158 sur le licenciement de l'OIT, la cour d'appel a, par refus d'application, violé les textes susvisés. »

Réponse de la Cour

Vu les articles 4, 9.1, 9.3 de la Convention n° 158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail et l'article L. 2254-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 :

6. En premier lieu, selon le premier de ces textes, qui est d'application directe en droit interne, un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

7. Selon le deuxième, le tribunal auquel est soumis un recours devra être habilité à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement ainsi que les autres circonstances du cas et à décider si le licenciement était justifié.

8. Aux termes du troisième de ces textes, en cas de licenciement motivé par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, le tribunal devra être habilité à déterminer si le licenciement est intervenu véritablement pour ces motifs, et l'étendue de ses pouvoirs éventuels pour décider si ces motifs sont suffisants pour justifier ce licenciement sera définie par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, ou par voie de législation nationale.

9. En second lieu, selon l'article L. 2254-2 du code du travail, lorsque le salarié refuse la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective, l'employeur peut engager une procédure de licenciement. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.

10. Il en résulte qu'il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard de la conformité de l'accord de performance collective aux dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail et de sa justification par l'existence des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire que la modification, refusée par le salarié, soit consécutive à des

difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou une cessation complète de l'activité de l'employeur.

11. Pour dire que le licenciement de la salariée repose sur une cause réelle et sérieuse et la débouter de ses demandes, l'arrêt constate d'abord que la présentation formelle des dispositions relevant de l'accord collectif de performance sont bien mentionnées dans un chapitre spécifique faisant expressément référence à l'article L. 2254-2 du code du travail, de sorte qu'aucune illicéité n'est établie de ce chef.

12. Il relève ensuite qu'en vertu de cet article, l'accord de performance collective est conclu afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou développer l'emploi et que l'accord collectif litigieux énonce en préambule de l'article 6 relatif à la mobilité professionnelle et géographique interne, au visa de l'article L. 2254-2 du code du travail, l'objectif stratégique de développer son activité afin de devenir le leader français de la tuile en terre cuite et développer l'emploi.

13. Il en déduit qu'il n'incombe pas au juge prud'homal d'apprécier le bien-fondé des objectifs exposés de façon liminaire dans l'accord collectif et ayant conduit à sa négociation dès lors qu'ils répondent aux exigences légales.

14. En statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de rechercher si l'accord collectif était justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme [E] de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 5 octobre 2023, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ;

Remet, sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;

Condamne la société Edilians aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Edilians et la condamne à payer à Mme [E] 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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le dix septembre deux mille vingt-cinq par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Décision attaquée : Cour d'appel Toulouse 41 2023-10-05 (Cassation)

Copyright 2025 - Dalloz - Tous droits réservés.