

**Cour de cassation**

**Chambre sociale**

**Audience publique du 11 décembre 2019**

**N° de pourvoi: 18-17.707**

ECLI:FR:CCASS:2019:SO01697

Publié au bulletin

**Rejet**

**M. Cathala, président**

SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Célice, Texidor et Périer, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 30 mars 2018), qu'engagée le 6 février 2006 par la société Y... Z... en qualité de cadre commerciale, Mme P... a été convoquée par lettre du 12 février 2013 à un entretien préalable à un licenciement pour motif économique fixé au 4 mars suivant à l'issue duquel elle a reçu une lettre présentant les motifs économiques de la rupture et lui proposant un contrat de sécurisation professionnelle ; que le 19 mars 2013, la salariée a accepté le contrat de sécurisation professionnelle ; que par lettre du 26 mars 2013, l'employeur lui a de nouveau notifié les motifs de la rupture, le document précisant qu'elle disposait d'un délai d'un an pour contester celle-ci ; que contestant le bien fondé de cette mesure et l'application des critères d'ordre de licenciement, la salariée a saisi le 28 mars 2014 la juridiction prud'homale ; que ses demandes ont été déclarées irrecevables et forclores ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire que ses demandes sont irrecevables car atteintes de forclusion, alors, selon le moyen :

1°/ que si, en cas d'adhésion d'un salarié au contrat de sécurisation professionnelle, les contestations portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrivent par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, ce délai

n'est toutefois opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle faite par l'employeur ; que ce délai n'est donc pas opposable au salarié lorsqu'il en a été fait mention, non pas dans le courrier dans lequel l'employeur proposait au salarié d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle, mais dans une notice remise à ce salarié avec le bulletin d'adhésion à ce contrat ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1233-66 et L. 1233-67 du code du travail ;

2°/ que le juge est tenu de ne pas dénaturer les documents de la cause ; qu'en l'espèce, pour considérer que la salariée se référait de façon inopérante à la lettre remise par son employeur le 4 mars 2013, la cour d'appel a relevé que cette lettre n'avait pas eu pour finalité l'information préalable du salarié nécessaire à son consentement mais était destinée à énoncer en détail le motif économique du licenciement ; qu'en statuant ainsi alors que le courrier en cause, s'il rappelait en effet le motif économique du licenciement envisagé de la salariée, indiquait néanmoins également « nous vous rappelons que lors de l'entretien préalable, nous vous avons remis une documentation CSP, vous disposez à compter de ce jour de vingt et un jours pour vous positionner en terme d'acceptation ou de refus, soit jusqu'au lundi 25 mars 2013. Si vous décidez d'accepter d'adhérer au dispositif, le contrat de travail vous liant à la société Plein Nord sera considéré comme rompu d'un commun accord entre vous et notre société pour la motivation économique susvisée. Si jamais vous décidez de ne pas adhérer à ce dispositif, nous vous communiquerons ultérieurement votre décision concernant votre situation » et avait donc bien pour objet d'informer la salariée sur les modalités et les conséquences de son adhésion éventuelle au contrat de sécurisation professionnelle, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis dudit courrier en violation de l'article 1134 du code civil dans sa version applicable au litige, ensemble le principe susvisé ;

3°/ que si, en cas d'adhésion d'un salarié au contrat de sécurisation professionnelle, les contestations portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrivent par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, ce délai n'est toutefois opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle ; que la mention de ce délai dans un courrier adressé par l'employeur au salarié postérieurement à son adhésion au contrat de sécurisation professionnelle n'a donc pas pour effet de rendre ce délai opposable au salarié ; pour considérer que le délai de douze mois susvisé était opposable à la salariée et que ses demandes étaient irrecevables car atteintes de forclusion, la cour d'appel a relevé que, dans sa lettre du 26 mars 2013 constatant la rupture du contrat de travail pour motif économique à la suite de l'adhésion de la salariée au contrat de sécurisation professionnelle du 19 mars 2013, l'employeur avait clairement et de façon visible rappelé à la salariée l'existence du délai de douze mois à compter de l'adhésion pour contester la rupture du contrat de travail ou son motif ; qu'en statuant ainsi quand la mention de ce délai dans un courrier postérieur à l'adhésion de la salariée au contrat de sécurisation professionnelle ne pouvait avoir pour effet de lui rendre ce délai opposable, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1233-67 du code du travail ;

4°/ que l'action du salarié en réparation du préjudice né de l'inobservation par l'employeur des règles relatives à l'ordre des licenciements ne porte ni sur la rupture du contrat de travail ni sur son motif ; que cette action n'est donc pas soumise au délai de douze mois prévu par l'article L. 1233-67 du code du travail ; qu'en décidant le contraire, la cour

d'appel a violé les dispositions de cet article ;

5°/ que le délai de prescription d'une action ne peut commencer à courir qu'à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ; qu'en conséquence, à supposer que le délai de douze mois prévu par l'article L. 1233-67 du code du travail soit applicable à l'action du salarié en réparation du préjudice né de l'inobservation par l'employeur des règles relatives à l'ordre des licenciements, ce délai ne commence à courir qu'à compter du jour où le salarié a connaissance des critères d'ordre des licenciements retenus par l'employeur ; qu'en considérant que la contestation de la rupture au motif du non-respect des critères d'ordre des licenciement est détachée de la connaissance par le salarié de ces critères et qu'en conséquence, le point de départ du délai de la contestation formée par la salariée ne pouvait être repoussé au 9 avril 2013, date à laquelle la salariée a reçu, sur sa demande, communication par l'employeur des critères d'ordre des licenciements, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1233-67, L. 1233-17 et R. 1233-1 du code du travail ;

Mais attendu que selon l'article L. 1233-67 du code du travail, en cas d'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle, toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle ; que ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle faite par l'employeur ; que la remise par l'employeur au salarié, lors de la proposition du contrat de sécurisation professionnelle, d'un document d'information édité par les services de l'Unédic mentionnant le délai de prescription applicable en cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, constitue une modalité d'information suffisante du salarié quant au délai de recours qui lui est ouvert pour contester la rupture du contrat de travail ou son motif ;

Et attendu qu'ayant constaté que la salariée avait signé le 19 mars 2013 le bulletin d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle comportant la mention selon laquelle elle avait pris connaissance des informations contenues dans le document d'information remis le 4 mars 2013, soit le formulaire DAJ 541 édité par l'Unédic intitulé « information pour le salarié », et que ce document mentionnait le délai de prescription applicable à toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif en cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, la cour d'appel en a justement déduit que les demandes de la salariée, relatives à la rupture du contrat de travail et introduites le 28 mars 2014, étaient irrecevables ;

D'où il suit que le moyen, qui critique en ses deuxième et troisième branches des motifs surabondants, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme P... 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, et prononcé par le président en son audience publique du onze décembre deux mille dix-neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour Mme P....

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que les demandes de Madame P... étaient irrecevables car atteintes de forclusion et d'avoir condamné la salariée à verser à la société Y... Z... la somme d'un euro au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens ;

AUX MOTIFS QUE « Aux termes du premier alinéa de l'article L. 1233-67 du code du travail : "L'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail. Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle". Seules ces dispositions particulières, et non celles générales prévues à l'article L. 1235-7 du code du travail relatives au licenciement pour motif économique, ont vocation à s'appliquer en cas de rupture du contrat de travail consécutive à l'acceptation d'un CSP. En l'espèce, pour conclure à l'irrecevabilité de la demande pour non-respect du délai prescrit par l'article L. 1233-67 susvisé, l'employeur fait valoir que cette prescription a vocation à couvrir les critères d'ordre qu'ils aient ou non été demandés ou notifiés, et que la salariée a adhéré le 19 mars 2013 à un contrat de sécurisation professionnelle après avoir reçu l'information du délai de contestation de douze mois dans le cadre du document d'information qui rappelle expressément ce délai. L'article L. 1233-67 du code du travail ne fait en effet pas référence à une lettre de proposition rédigée par l'employeur, mais vise de façon plus générale la mention du délai dans la "proposition de contrat de sécurisation professionnelle" qui comprend nécessairement la documentation diffusée et en usage sur le CSP intégrant d'ailleurs en "fiche 1" le "bulletin d'adhésion du contrat de sécurisation professionnelle" renseigné et signé par Mme P.... Ce bulletin d'adhésion signé le 19 mars 2013 comporte la mention selon laquelle la signataire a pris connaissance des informations contenues dans le document d'information remis le 4 mars 2013 qui est le formulaire DAJ 541 édité en septembre 2011 par l'UNEDIC, correspondant à la notice de quatre pages intitulée : « contrat de sécurisation professionnelle - INFORMATION POUR LE SALARIÉ ». A la page 3 de ce document, dans le cadre d'un renvoi suivant la mention "à l'issue du délai de réflexion, votre contrat de travail est rompu" figure la mention présentée de façon suffisamment visible et lisible : "Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par 12 mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle". Le document d'information remis par la société Y... Z... à Mme P... fait donc nettement mention du délai de contestation de 12

mois qui est dès lors opposable à la salariée. Quand bien même elle ne comportait effectivement aucune indication du délai de contestation de douze mois, c'est de façon inopérante que la salariée se réfère à la lettre du 4 mars 2013 qui a suivi la présentation le même jour du contrat de sécurisation professionnelle et la remise des documents d'information, cette lettre n'ayant pas eu pour finalité l'information préalable du salarié nécessaire à son consentement mais étant destinée à énoncer en détail le motif économique du licenciement. De plus et de manière surabondante, il convient de relever que, dans sa lettre du 26 mars 2013 constatant la rupture du contrat de travail pour motif économique au regard de l'adhésion du 19 mars 2013, l'employeur a clairement et de façon visible rappelé à Mme P... l'existence du délai de douze mois à compter de l'adhésion pour contester la rupture du contrat de travail ou son motif. L'attention de la salariée s'est alors trouvée à nouveau attirée sur l'existence, la durée et le point de départ du délai de douze mois. Il s'ensuit que Mme P... a été amplement informée du délai de prescription abrégé et de son point de départ. Il n'est par ailleurs pas discuté par les parties que la contestation portant sur le motif économique de la rupture, présentée à titre principal par Mme P..., entre bien dans les prévisions de l'article L.1233-67 du code du travail. En revanche, la salariée, qui conteste à titre subsidiaire les critères d'ordre retenus par l'employeur, soutient que cette autre contestation n'entre pas dans ces prévisions et qu'en tout état de cause, n'ayant connu ces critères d'ordre que le jour où l'employeur les lui a notifiés, son droit d'agir n'a pu commencer à courir avant cette date. Or, en premier lieu, par l'emploi de la conjonction «ou», la formulation même du texte ("toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif ") ne permet pas l'interprétation restrictive que la salariée entend lui donner. Il résulte donc de l'article L. 1233-67 que la prescription qu'il édicte s'applique à toutes les contestations relatives à la rupture du contrat de travail, qu'il s'agisse de la contestation de la cause économique ou de la critique de l'ordre des licenciements (dont le non-respect conduit à la rupture du contrat de travail). En second lieu, l'article L. 2333-17 du code du travail dispose que, sur demande écrite du salarié, l'employeur indique par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. L'article R. 1233-1 du même code ajoute que le salarié qui souhaite connaître les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé avant l'expiration d'un délai de 10 jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi. L'employeur fait connaître les critères qu'il a retenus pour fixer l'ordre des licenciements en application de l'article L. 1233-5, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé dans les 10 jours suivant la présentation ou la remis de la lettre du salarié. Il résulte de la combinaison de ces textes que le salarié a la faculté et non l'obligation de demander communication des critères à son employeur. Le fait pour le salarié de ne pas user de cette-faculté ou de ne pas avoir reçu notification des critères après les avoir demandés, ne le prive d'ailleurs pas de la possibilité de se prévaloir de l'inobservation de ces critères et de demander réparation du préjudice en résultant, pouvant aller jusqu'à la perte injustifiée de son emploi. Il s'ensuit que la contestation de la rupture au motif du non-respect des critères d'ordre est détachée de la connaissance par le salarié de ces critères. Par conséquent, le point de départ du délai de la contestation ne saurait être repoussé au 9 avril 2013, date à laquelle Mme P... a reçu communication par l'employeur des critères ayant abouti à la rupture de son contrat de travail qu'elle a sollicitée le 28 mars 2013. Au regard de l'ensemble de ces éléments, Mme P... avait donc jusqu'au 19 mars 2014 pour contester la rupture de son contrat de travail tant en ce qui concerne le motif économique invoqué par l'employeur qu'en ce qui concerne les critères d'ordre retenus. La saisine du conseil de prud'hommes n'est toutefois intervenue que le 28 mars 2014. Par suite, la cour retient que l'ensemble des demandes relatives à la rupture du contrat de travail sont prescrites et, partant, irrecevables. Le jugement déféré sera donc confirmé. » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Attendu que toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au CSP si il en a été fait mention dans la proposition de CSP (article L. 1233-67 du code du Travail). Attendu que le délai de douze mois figurait dans les documents remis à Madame P... lors de l'entretien préalable du 04 mars 2013. Attendu que l'adhésion de Madame P... au CSP a été faite le 19 mars 2013. Attendu que Madame P... a saisi le Conseil de Prud'hommes de TOURCOING par requête du 27 mars 2014, réceptionnée au Greffe du Conseil le 28 mars 2014, soit au-delà des douze mois prévus pour la contestation. En conséquence, le Conseil dit que les demandes de Madame I... P... sont irrecevables car atteintes de forclusion » ;

ALORS en premier lieu QUE si, en cas d'adhésion d'un salarié au contrat de sécurisation professionnelle, les contestations portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrivent par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, ce délai n'est toutefois opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle faite par l'employeur ; que ce délai n'est donc pas opposable au salarié lorsqu'il en a été fait mention, non pas dans le courrier dans lequel l'employeur proposait au salarié d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle, mais dans une notice remise à ce salarié avec le bulletin d'adhésion à ce contrat ; qu'en décidant le contraire en l'espèce, la Cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1233-66 et L. 1233-67 du code du travail ;

ALORS en deuxième lieu QUE le juge est tenu de ne pas dénaturer les documents de la cause ; qu'en l'espèce, pour considérer que Madame P... se référait de façon inopérante à la lettre remise par son employeur le 4 mars 2013, la Cour d'appel a relevé que cette lettre n'avait pas eu pour finalité l'information préalable du salarié nécessaire à son consentement mais était destinée à énoncer en détail le motif économique du licenciement ; qu'en statuant ainsi alors que le courrier en cause, s'il rappelait en effet le motif économique du licenciement envisagé de Madame P..., indiquait néanmoins également « nous vous rappelons que lors de l'entretien préalable, nous vous avons remis une documentation CSP, vous disposez à compter de ce jour de 21 jours pour vous positionner en terme d'acceptation ou de refus, soit jusqu'au lundi 25 mars 2013. Si vous décidiez d'accepter d'adhérer au dispositif, le contrat de travail vous liant à la société PLEIN NORD sera considéré comme rompu d'un commun accord entre vous et notre société pour la motivation économique susvisée. Si jamais vous décidiez de ne pas adhérer à ce dispositif, nous vous communiquerons ultérieurement votre décision concernant votre situation » et avait donc bien pour objet d'informer Madame P... sur les modalités et les conséquences de son adhésion éventuelle au contrat de sécurisation professionnelle, la Cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis dudit courrier en violation de l'article 1134 du code civil dans sa version applicable au litige, ensemble le principe susvisé ;

ALORS encore QUE si, en cas d'adhésion d'un salarié au contrat de sécurisation professionnelle, les contestations portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrivent par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, ce délai n'est toutefois opposable au salarié que s'il en a été fait mention

dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle ; que la mention de ce délai dans un courrier adressé par l'employeur au salarié postérieurement à son adhésion au contrat de sécurisation professionnelle n'a donc pas pour effet de rendre ce délai opposable au salarié ; qu'en l'espèce, pour considérer que le délai de douze mois susvisé était opposable à Madame P... et que ses demandes étaient irrecevables car atteintes de forclusion, la cour d'appel a relevé que, dans sa lettre du 26 mars 2013 constatant la rupture du contrat de travail pour motif économique à la suite de l'adhésion de Madame P... au contrat de sécurisation professionnelle du 19 mars 2013, l'employeur avait clairement et de façon visible rappelé à la salariée l'existence du délai de douze mois à compter de l'adhésion pour contester la rupture du contrat de travail ou son motif ; qu'en statuant ainsi quand la mention de ce délai dans un courrier postérieur à l'adhésion de Madame P... au contrat de sécurisation professionnelle ne pouvait avoir pour effet de lui rendre ce délai opposable, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1233-67 du code du travail ;

ALORS ensuite QUE l'action du salarié en réparation du préjudice né de l'inobservation par l'employeur des règles relatives à l'ordre des licenciements ne porte ni sur la rupture du contrat de travail ni sur son motif ; que cette action n'est donc pas soumise au délai de douze mois prévu par l'article L. 1233-67 du code du travail ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les dispositions de cet article.

ALORS enfin et en toute hypothèse QUE le délai de prescription d'une action ne peut commencer à courir qu'à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ; qu'en conséquence, à supposer que le délai de douze mois prévu par l'article L. 1233-67 du code du travail soit applicable à l'action du salarié en réparation du préjudice né de l'inobservation par l'employeur des règles relatives à l'ordre des licenciements, ce délai ne commence à courir qu'à compter du jour où le salarié a connaissance des critères d'ordre des licenciements retenus par l'employeur ; qu'en considérant, en l'espèce que la contestation de la rupture au motif du non-respect des critères d'ordre des licenciement est détachée de la connaissance par le salarié de ces critères et qu'en conséquence, le point de départ du délai de la contestation formée par Madame P... ne pouvait être repoussé au 9 avril 2013, date à laquelle la salariée a reçu, sur sa demande, communication par l'employeur des critères d'ordre des licenciements, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1233-67, L. 1233-17 et R. 1233-1 du code du travail. **Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Douai , du 30 mars 2018

**Titrages et résumés :** CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Mesures d'accompagnement - Contrat de sécurisation professionnelle - Adhésion du salarié - Modalités - Proposition de contrat de sécurisation professionnelle - Remise au salarié d'un document d'information édité par les services de l'Unédic - Contenu - Mention du délai de prescription de l'action en contestation de la rupture du contrat de travail ou son motif - Effets - Délai de prescription de l'action en contestation de la rupture du contrat de travail ou son motif - Opposabilité au salarié - Portée

La remise par l'employeur au salarié, lors de la proposition du contrat de sécurisation

professionnelle, d'un document d'information édité par les services de l'Unédic mentionnant le délai de prescription applicable en cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, constitue une modalité d'information suffisante du salarié quant au délai de recours d'un an qui lui est ouvert par l'article L. 1233-67 du code du travail pour contester la rupture du contrat de travail ou son motif

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Mesures d'accompagnement - Contrat de sécurisation professionnelle - Adhésion du salarié - Effets - Rupture du contrat de travail - Action en contestation - Prescription - Délai - Point de départ - Opposabilité au salarié - Conditions - Détermination - Portée

**Textes appliqués :**

- article L. 1233-67, alinéa 1, du code du travail