

RÉSUMÉ :

Il résulte de l'article L. 1233-4 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, qu'il appartient à l'employeur, même quand un plan de sauvegarde de l'emploi homologué par l'administration a été établi, de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement prévues ou non dans ce plan et de faire des offres précises, concrètes et personnalisées à chacun des salariés dont le licenciement est envisagé, de chacun des emplois disponibles, correspondant à leur qualification

Texte intégral

Rejet

ECLI : ECLI:FR:CCASS:2024:SO00495

Formation de diffusion : FS B

numéros de diffusion : 495

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 15 mai 2024

Rejet

M. SOMMER, président

Arrêt n° 495 FS-B

Pourvois n°

A 22-20.650

B 22-20.651

C 22-20.652

D 22-20.653

E 22-20.654

F 22-20.655

H 22-20.656

G 22-20.657

J 22-20.658

K 22-20.659

M 22-20.660

N 22-20.661

P 22-20.662 JONCTION

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 15 MAI 2024

La société Schiever distribution, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 18], a formé les pourvois n° A 22-20.650, B 22-20.651, C 22-20.652, D 22-20.653, E 22-20.654, F 22-20.655, H 22-20.656, G 22-20.657, J 22-20.658, K 22-20.659, M 22-20.660, N 22-20.661 et P 22-20.662 contre treize arrêts rendus le 19 mai 2022 par la cour d'appel de Dijon (chambre sociale), dans les litiges l'opposant respectivement :

- 1°/ à M. [Z] [J], domicilié [Adresse 2],
 - 2°/ à M. [M] [U], domicilié [Adresse 9],
 - 3°/ à M. [D] [P], domicilié [Adresse 13],
 - 4°/ à M. [K] [B], domicilié [Adresse 11],
 - 5°/ à M. [T] [A], domicilié [Adresse 10],
 - 6°/ à M. [R] [C], domicilié [Adresse 6],
 - 7°/ à M. [X] [O], domicilié [Adresse 7],
 - 8°/ à M. [I] [S], domicilié [Adresse 3],
 - 9°/ à M. [G] [F], domicilié [Adresse 1],
 - 10°/ à M. [L] [A], domicilié [Adresse 5],
 - 11°/ à M. [Y] [E], domicilié [Adresse 4],
 - 12°/ à M. [N] [V], domicilié [Adresse 12],
 - 13°/ à M. [H] [W], domicilié [Adresse 8],
- défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de ses pourvois, un moyen de cassation commun.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Prieur, conseiller référendaire, les observations de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de la société Schiever distribution, de la SCP Piwnica et Molinié, avocat de M. [J] et des douze autres salariés, et l'avis de M. Gambert, avocat général, après débats en l'audience publique du 2 avril 2024 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Prieur, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, MM. Pietton, Barincou, Seguy, Mmes Douxami, Panetta, Brinet, conseillers, M. Carillon, Mme Maitral, M. Redon, conseillers référendaires, M. Gambert, avocat général, et Mme Dumont, greffier 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.

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° A 22-20.650 à P 22-20.662 sont joints.

Faits et procédure

2. Selon les arrêts attaqués (Dijon, 19 mai 2022), la société Schiever distribution a proposé, le 6 mars 2014, à M. [J] et douze autres salariés affectés à son entrepôt de [Localité 15], la modification de leurs contrats de travail suite à la fermeture de ce site, avec transfert sur les sites d'[Localité 14], [Localité 17] ou [Localité 16].

3. L'employeur a établi un document unilatéral fixant la teneur du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), qui a été homologué le 17 juillet 2014 par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

4. Après avoir refusé les postes de reclassement proposés par l'employeur, les salariés ont été licenciés pour motif économique.

5. Ils ont saisi la juridiction prud'homale en contestation de la rupture de leur contrat de travail.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

6. L'employeur fait grief aux arrêts de dire que les licenciements étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer des sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors « que si la preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement incombe à l'employeur, il appartient au juge, en cas de contestation sur l'existence ou le périmètre du groupe de reclassement, de former sa conviction au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties ; qu'en affirmant, pour dire les licenciements dépourvus de cause réelle et sérieuse, que n'étant pas suffisamment établi que le périmètre de reclassement devait être limité aux postes qui ont été proposés par l'employeur, il doit être considéré que ce dernier ne justifie pas du respect de son obligation de reclassement, la cour d'appel a violé l'article 1315, devenu l'article 1353 du code civil, ensemble l'article L. 1233-4 du code du travail, dans sa version applicable en la cause. »

Réponse de la Cour

7. Il résulte de l'article L. 1233-4 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, qu'il appartient à l'employeur, même quand un plan de sauvegarde de l'emploi a été établi, de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement prévues ou non dans ce plan et de faire des offres précises, concrètes et personnalisées à chacun des salariés dont le licenciement est envisagé, de chacun des emplois disponibles, correspondant à leur qualification.

8. Si la preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement incombe à l'employeur, il appartient au juge, en cas de contestation sur l'existence ou le périmètre du groupe de reclassement, de former sa conviction au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties.

9. La cour d'appel a relevé que l'employeur n'avait communiqué aucun élément permettant de vérifier que le périmètre de reclassement au sein du groupe qu'il avait retenu était exact au regard des critères de permutabilité, ni ne justifiait des courriers de recherche de reclassement adressés aux entités du groupe dont il ne produisait aucun organigramme, ni même son registre d'entrée et de sortie du personnel, et qu'il

s'était borné à communiquer aux salariés une proposition individualisée sur une liste de postes disponibles recensés dans le PSE.

10. Elle en a exactement déduit, sans inverser la charge de la preuve, que l'employeur ne justifiait pas du respect de son obligation individuelle de reclassement.

11. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Schiever distribution aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Schiever distribution et la condamne à payer à MM. [J], [U], [P], [B], [T] [A], [L] [A], [C], [O], [S], [F], [E], [V] et [W] la somme globale de 3 000 euros ;

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 vingt-quatre.

Décision attaquée : Cour d'appel Dijon 2022-05-19 (Rejet)