

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 17 décembre 2013

N° de pourvoi: 12-27.202

ECLI:FR:CCASS:2013:SO02176

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Lyon-Caen et Thiriez, 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, que M. X... a été engagé le 18 septembre 2000 par l'association Phare, en qualité de comptable ; que son contrat de travail a été repris par l'association Coallia ; qu'il a été licencié pour motif économique le 19 mai 2010 et a bénéficié d'un congé de reclassement ;

Sur le premier moyen :

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

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L. 1233-72 du code du travail ;

Attendu que pour condamner l'employeur à verser au salarié diverses sommes à titre d'indemnité de préavis et de congés payés afférents, la cour d'appel retient qu'en cas d'acceptation d'une convention de reclassement personnalisé le salarié qui a droit à un préavis supérieur à deux mois, perçoit la différence entre les deux mois de salaire versés par l'employeur à Pôle emploi et l'indemnité compensatrice de préavis à laquelle il aurait pu prétendre et que lorsque la rupture est jugée dépourvue de cause économique

l'employeur doit compléter la somme déjà versée à concurrence de l'indemnité de préavis, peu important que, pendant la période de congé de reclassement de quatre mois, le salarié ait perçu la même rémunération que s'il avait refusé le congé de reclassement ;

Attendu cependant, que le salarié qui accepte un congé de reclassement bénéficie d'un préavis qu'il est dispensé d'exécuter et perçoit pendant sa durée le montant de sa rémunération ; qu'il en résulte que, si l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement entraîne la nullité du congé, le salarié licencié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité de préavis et de l'indemnité de congés payés s'y rapportant que sous déduction des sommes reçues à ce titre pendant la durée du congé ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans prendre en compte le montant du salaire versé au salarié au cours du congé de reclassement, lequel est pris pendant la durée du préavis, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné l'association Coallia à verser à M. X... la somme de 9 707,54 euros à titre d'indemnité de préavis, et celle de 970,75 euros au titre des congés payés y afférents, l'arrêt rendu le 5 septembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 Paris ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

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

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 par le président en son audience publique du dix-sept décembre deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat aux Conseils pour l'association Coallia

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR déclaré dépourvu de cause réelle et

sérieuse le licenciement pour motif économique de Monsieur Benoît X... par l'Association Coallia et, en conséquence, condamné cette association à lui verser la somme de 30 000 € à titre de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE “aux termes de l'article L.1233-4 du code du travail, 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 sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure, ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient ; que les offres de reclassement doivent être écrites et précises ;

QUE l'association Aftam affirme qu'elle a respecté son obligation de reclassement en proposant à M. X... un poste de “comptable fournisseurs” au siège social à Paris ;

QUE cependant cette proposition de poste et le refus de Monsieur X... constituent, en application de l'article L.1233-3 du Code du travail qui définit comme étant un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise ou, dans certaines conditions, à une cessation d'activité, le motif du licenciement invoqué par l'employeur, Monsieur X... ayant refusé la modification de son contrat de travail suite à la réorganisation de l'entreprise, et non une recherche de reclassement ;

QUE l'association Aftam, d'après ses propres écritures, gère une centaine d'établissements en France et emploie près de 2 000 salariés ; qu'il ne peut qu'être constaté que l'association Aftam n'a procédé à aucune recherche de reclassement ; que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse” ;

ALORS QU' en se déterminant ainsi, sans rechercher comme elle y était invitée, si l'employeur, dont l'intégralité des services administratifs et financiers était centralisée au siège social installé à Paris XIIème ne justifiait pas d'une impossibilité de reclassement en l'absence de poste disponible pour un comptable refusant définitivement, jusque dans ses écritures d'appel, d'exercer son emploi à Paris, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1233-4 du Code du travail ;

SECOND MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné l'Association Coallia à verser à Monsieur X... la somme de 9 707,54 € à titre d'indemnité de préavis, et celle de 970,75 € au titre des congés payés y afférents ;

AUX MOTIFS QUE “sur l’indemnité compensatrice de préavis, qu’en cas d’acceptation de la convention de reclassement personnalisé le salarié, comme Monsieur X..., qui a droit à un préavis supérieur à deux mois, perçoit la différence entre les deux mois de salaire versés par l’employeur à Pôle Emploi et l’indemnité compensatrice de préavis à laquelle il aurait pu prétendre ; que lorsque la rupture est jugée dépourvue de cause économique l’employeur doit compléter la somme déjà versée à concurrence de l’indemnité de préavis ; qu’il importe peu que, pendant la période de congé de reclassement de 4 mois, M. X... ait perçu la même rémunération que s’il avait refusé le congé de reclassement ; qu’il sera fait droit à la demande de M. X... de ce chef dont le montant n’est pas critiqué” ;

1°) ALORS QU’en appliquant à Monsieur X... les règles gouvernant l’allocation servie au salarié ayant accepté une convention de reclassement personnalisé quand il ressortait de ses propres constatations que celui-ci avait bénéficié d’un congé de reclassement, la Cour d’appel a violé par fausse application l’article L.1233-67 du Code du travail dans sa rédaction, applicable au litige, antérieure à l’intervention de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, et par refus d’application l’article L.1233-72 du même code ;

2°) ALORS QUE le congé de reclassement, intégralement financé par l’employeur, est pris pendant la durée du préavis, que le salarié est dispensé d’exécuter et dont le terme est éventuellement reporté à la fin de ce congé ; que le salarié perçoit de l’employeur, pendant la durée de ce congé coïncidant avec celle du préavis, la rémunération de ce préavis et, pendant la période excédant la durée du préavis, une rémunération au moins égale à 65 % de sa rémunération brute mensuelle moyenne ; que si, en l’absence de motif économique de licenciement, le congé de reclassement se trouve privé de cause le salarié, qui a perçu de l’employeur pendant l’exécution de ce congé coïncidant avec la durée du préavis, le montant du salaire dû pendant ce préavis, tout en étant dispensé de son exécution, ne peut pour autant prétendre percevoir une seconde fois l’indemnité compensatrice de préavis ; qu’en statuant comme elle l’a fait, la Cour d’appel a violé les articles L.1233-71, L.1233-72 et R.1233-32 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d’appel de Versailles , du 5 septembre 2012