

Texte intégral

Cassation

ECLI : ECLI:FR:CCASS:2025:SO00535

Formation de diffusion : FS B

numéros de diffusion : 535

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

Arrêt du 21 mai 2025

Cassation sans renvoi

M. HUGLO, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 535 FS-B

Pourvoi n° R 22-11.901

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 21 MAI 2025

1°/ La société Vencorex France, société par actions simplifiées, dont le siège est [Adresse 3], ayant un établissement secondaire, sis [Adresse 7]

2°/ La société AJ Partenaires, société d'exercice libéral à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 2], représentée par M. [R] [X] et Mme [W] [A], agissant en qualité d'administrateur judiciaire de la société Vencorex France,

3°/ La société FHBX, société d'exercice libéral à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 4], représentée par M. [I] [H], agissant en qualité d'administrateur judiciaire de la société Vencorex France, ont formé le pourvoi n° R 22-11.901 contre l'arrêt rendu le 11 janvier 2022 par la cour d'appel de Grenoble (chambre sociale), dans le litige les opposant à Pôle emploi Rhône-Alpes, devenu France travail, dont le siège est [Adresse 5], défendeur à la cassation.

En présence de :

1°/ La société MJ synergie, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 1], représentée par M. [Z] [T], prise en qualité de mandataire judiciaire de la société Vencorex France,

2°/ La société [E] [M], société d'exercice libéral à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 6], représentée par Mme [E] [M], prise en qualité de mandataire judiciaire de la société Vencorex France,

Les demanderesses invoquent, à l'appui de leur pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Carillon, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat des sociétés Vencorex France, AJ Partenaires et FHBX, ès qualités, de la SCP Boullez, avocat de Pôle emploi Rhône-Alpes, devenu France travail, et l'avis de M. Gambert, avocat général, après débats en l'audience publique du 8 avril 2025 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Carillon, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, MM. Barincou, Seguy, Mmes Douxami, Panetta, Brinet, conseillers, Mmes Prieur, Maitral, M. Redon, conseillers référendaires, M. Gambert, avocat général, et Mme Pontonnier, 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 11 janvier 2022), la société Vencorex France (la société) a conclu le 18 juillet 2014 un accord intitulé « accord de gestion de l'emploi et d'accompagnement social du redéploiement stratégique Vencorex 2016 plan de départs volontaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi sans licenciements contraints ».
2. Le plan de départs volontaires prévoyait la possibilité pour les salariés occupant des postes relevant de « groupes sensibles », de postuler à un départ volontaire et de bénéficier, en cas de validation de leur candidature, de diverses mesures d'accompagnement au reclassement externe.
3. Dans le cadre de cet accord, M. [O] et Mme [J] ont signé respectivement, le 28 septembre 2015 et le 27 avril 2016, une « convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail avec avenant de mise à disposition » prévoyant que « le contrat de travail sera rompu d'un commun accord le dernier jour de la mise à disposition sous réserve d'une confirmation écrite de l'embauche en contrat à durée indéterminée du salarié par la société x. A défaut de cette confirmation écrite, le contrat de travail se poursuivra et la présente convention sera sans effet. (...) La rupture du contrat ne donne pas lieu à un préavis. »

4. Les contrats de travail des deux salariés ont été définitivement rompus avec la société d'un commun accord, respectivement, le 30 novembre 2015 et le 31 juillet 2016.

5. Considérant que la société aurait dû proposer à chacun de ces salariés un contrat de sécurisation professionnelle, Pôle emploi lui a adressé des appels à contributions spécifiques au titre de ce contrat, puis une mise en demeure par salarié. La société n'ayant pas donné suite à ces mesures, Pôle emploi a émis à son encontre une contrainte le 13 juillet 2017.

6. La société a formé opposition à ces contraintes devant le tribunal des affaires de sécurité sociale.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses première et deuxième branches

Enoncé du moyen

7. La société fait grief à l'arrêt de valider la contrainte décernée par Pôle emploi pour un certain montant et de dire que les frais de signification de la contrainte et l'ensemble des actes de procédure nécessaires à son exécution seront à sa charge, alors :

« 1°/ que la rupture amiable du contrat qui intervient dans le cadre de la mise en œuvre d'un plan de départ volontaire excluant tout licenciement n'est soumise ni à l'exigence de notification écrite des motifs de la rupture, ni à la mise en œuvre préalable d'une obligation de reclassement interne, ni aux règles relatives à l'ordre des licenciements et ne peut être contestée par le salarié sur le terrain de l'absence de cause réelle et sérieuse ; qu'en revanche, la rupture du contrat qui résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle constitue une modalité de licenciement, de sorte que les motifs de cette rupture doivent être notifiés par écrit au salarié, que l'employeur doit avoir préalablement recherché à reclasser le salarié dans l'entreprise ou le groupe, que les règles sur l'ordre des licenciements doivent avoir été mises en œuvre et que le salarié peut contester le motif économique de cette rupture ; qu'en conséquence, l'employeur qui envisage de conclure une rupture amiable du contrat pour motif économique avec un salarié dans le cadre d'un plan de départs volontaires sans licenciement contraint n'est pas tenu de proposer au salarié un contrat de sécurisation professionnelle, cette proposition étant

incompatible avec la nature de la rupture de contrat envisagée ; qu'en l'espèce, il est constant que l'accord collectif majoritaire conclu par la société Vencorex, le 18 juillet 2014, a mis en place un plan de départs volontaires sans licenciement contraint et que les contrats de travail de M. [O] et de Mme [J] ont été rompus d'un commun accord dans le cadre de la mise en œuvre de ce plan ; qu'en retenant cependant que la société Vencorex devait proposer un contrat de sécurisation professionnelle à ces deux salariés, dès lors que "la rupture amiable du contrat pour motif économique ne fait pas partie des exceptions prévues par l'article L. 1233-3" auquel se réfère l'article L. 1233-66 du code du travail et que "l'obligation de proposer un CSP existe au moment où l'employeur envisage un licenciement économique entendu comme une rupture du contrat de travail", la cour d'appel a violé, par fausse application, les deux textes précités et l'article L. 1233-67 du code du travail ;

2°/ que selon l'article 2 de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle, seuls les salariés privés d'emploi ont la faculté de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle ; que selon l'article L. 1233-66 du code du travail, l'employeur n'est tenu de verser une contribution égale à deux mois de salaire que lorsque Pôle emploi, palliant sa carence, propose à sa place un contrat de sécurisation professionnelle au salarié dont le contrat de travail a été rompu pour un motif économique ; qu'en conséquence, lorsque la rupture du contrat dans le cadre d'un plan de départs volontaires sans licenciement contraint est subordonnée à l'embauche définitive du salarié en contrat à durée indéterminée par une autre entreprise, le salarié, qui n'est pas privé d'emploi par suite de la rupture de son contrat, ne peut bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle et l'employeur, qui n'a pas proposé un tel dispositif au salarié, ne peut être tenu de verser la contribution prévue par l'article L. 1233-66 du code du travail ; qu'en l'espèce, il est constant que la rupture amiable des contrats de travail de M. [O] et Mme [J], qui était précédée d'une période de mise à disposition auprès d'un futur employeur d'une durée égale à celle du préavis, était subordonnée à l'embauche définitive des salariés par ce nouvel employeur en contrat à durée indéterminée, de sorte que les deux salariés n'étaient pas privés d'emploi par suite de la rupture amiable de leur contrat ; qu'ainsi, Pôle emploi ne leur a pas proposé un contrat de sécurisation professionnelle à la suite de la rupture de leur contrat avec la société Vencorex, mais

consécutivement à la rupture du contrat les liant à leur nouvel employeur ; qu'en retenant néanmoins que la société Vencorex était redevable de la contribution prévue par l'article L. 1233-66 du code du travail, au motif inopérant que "l'opération de mise à disposition des salariés au profit d'un autre employeur visait bien à mettre fin au contrat de travail entre les salariés concernés et la société Vencorex de sorte que, dès lors qu'une telle rupture était envisagée, cette dernière était tenue de leur proposer le dispositif du CSP", la cour d'appel a violé les articles L. 1233-3 et L. 1233-66 du code du travail, ensemble l'article 2 de la convention du 26 janvier 2015. »

Réponse de la Cour

Vu les articles 1 et 2 de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle et les articles L. 1233-3, L. 1233-66 et L. 1233-67 du code du travail :

8. Selon le premier de ces textes, le contrat de sécurisation professionnelle permet à certains salariés de bénéficier immédiatement après la rupture de leur contrat de travail d'un accompagnement renforcé et personnalisé consistant en un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré vers l'emploi durable. Selon le deuxième, ont la faculté de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle les salariés privés d'emploi remplissant certaines conditions fixées par le règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

9. Aux termes du quatrième, dans les entreprises non soumises à l'article L. 1233-71, l'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique. Lorsque le licenciement pour motif économique donne lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-2 et L. 1233-24-4, cette proposition est faite après la notification par l'autorité administrative de sa décision de validation ou d'homologation prévue à l'article L. 1233-57-4.

10. Aux termes du dernier, l'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail.

11. La Cour de cassation juge que l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle est une modalité de licenciement (Soc., 16 mai 2013, pourvoi n° 11-28.494, Bull. 2013, V, n° 126), le salarié conservant la faculté de contester le motif économique de la rupture ou le respect de l'obligation de reclassement préalable au licenciement ou encore le respect des règles relatives à l'ordre des licenciements (Soc., 5 mars 2008, pourvoi n° 07-41.964, Bull. 2008, V, n° 47).

12. Elle juge également que l'employeur doit informer le salarié par écrit du motif de la rupture de son contrat pour lui permettre de contester éventuellement le bien-fondé de cette rupture (Soc. 27 mai 2009, pourvoi n° 08-43.137, Bull. 2009, V, n° 139), cette information devant intervenir au plus tard au moment où le salarié accepte le contrat de sécurisation professionnelle (Soc., 22 septembre 2015, pourvoi n° 14-16.218, Bull. 2015, V, n° 171).

13. Par ailleurs, la Cour de cassation retient que la rupture du contrat de travail pour motif économique peut résulter d'un départ volontaire dans le cadre d'un accord collectif mis en oeuvre après consultation du comité d'entreprise, cette rupture constituant une résiliation amiable du contrat de travail qui exclut l'existence d'un licenciement et l'application des règles relatives à une telle mesure (Soc., 2 décembre 2003, pourvoi n° 01-46.540, Bull. 2003, V, n° 309 ; Soc., 24 mai 2006, pourvoi n° 04-44.605, Bull. 2006, V, n° 185).

14. Elle en déduit que le salarié qui a conclu un accord de rupture amiable de son contrat, dans le cadre d'un dispositif d'incitation au départ volontaire, ne peut contester le motif économique de la rupture, sauf fraude ou vice du consentement (Soc., 24 mai 2006, pourvoi n° 04-44.605, Bull. 2006, V, n° 185 ; Soc., 8 février 2012, pourvoi n° 10-27.176, Bull. 2012, V, n° 64, Soc., 26 juin 2024, pourvois n° 23-15.527 à 23-15.547, arrêt publié). De même, en cas de rupture amiable pour motif économique, l'employeur n'est pas tenu d'adresser au salarié une lettre énonçant les motifs de la rupture (Soc., 2 décembre 2003, pourvoi n° 01-46.540, Bull. 2003, V, n° 309).

15. Il en ressort que les dispositions relatives au contrat de sécurisation professionnelle ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail qui résulte de la conclusion d'un accord de rupture amiable

intervenir en application d'un plan de sauvegarde de l'emploi par départs volontaires qui n'envisage aucun licenciement.

16. Pour valider la contrainte émise par Pôle emploi au titre de la contribution spécifique au contrat de sécurisation professionnelle, l'arrêt retient que la rupture amiable du contrat de travail pour motif économique ne fait pas partie des exceptions prévues par l'article L. 1233-3 du code du travail auquel se réfère l'article L. 1233-66 du même code, que l'obligation de proposer un contrat de sécurisation professionnelle existe au moment où l'employeur envisage un licenciement économique entendu comme une rupture du contrat de travail et que l'opération de mise à disposition des salariés au profit d'un autre employeur visait bien à mettre fin au contrat de travail entre les salariés concernés et la société, de sorte que, dès lors qu'une telle rupture était envisagée, cette dernière était tenue de leur proposer le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle.

17. En statuant ainsi, alors qu'elle constatait que les salariés, qui n'étaient pas menacés de licenciement, s'étaient portés volontaires au départ dans le cadre du plan prévu par l'accord collectif majoritaire, en motivant leur candidature par une offre d'emploi émise par une autre entreprise et qu'ils avaient conclu une convention de rupture amiable de leur contrat pour motif économique prévoyant, d'une part, une période de mise à disposition auprès de leur futur employeur d'une durée égale à la période d'essai et, d'autre part, la rupture définitive de leur contrat à l'issue de cette période de mise à disposition, sous réserve de leur embauche définitive en contrat à durée indéterminée par ce nouvel employeur, ce dont il résultait que l'employeur n'était pas tenu de leur proposer le bénéfice d'un contrat de sécurisation professionnelle, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

18. Sur suggestion de la demanderesse au pourvoi, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

19. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 11 janvier 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Annule la contrainte émise par Pôle emploi, devenu France travail, le 13 juillet 2017, signifiée le 8 août 2017 à la société Vencorex France pour un montant de 19 034,68 euros ;

Condamne Pôle emploi Rhône-Alpes, devenu France travail, aux dépens, en ce compris ceux exposés devant la cour d'appel ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par Pôle emploi Rhône-Alpes, devenu France travail, et le condamne à payer à la société Vencorex France 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 cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le vingt et un mai 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 Grenoble Tribunal arbitral 2022-01-11
(Cassation)