

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 22 septembre 2015

N° de pourvoi: 14-16.218

ECLI:FR:CCASS:2015:SO01399

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray,
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 28 octobre 2004 en qualité de vendeur par la société Honoré et que son contrat a été transféré le 1er janvier 2012 à la société Cap Sud Automobiles ; que par lettre du 8 février 2012, celle-ci a convoqué le salarié à un entretien préalable à son éventuel licenciement pour motif économique, qui s'est tenu le 27 février 2012 au cours duquel un contrat de sécurisation professionnelle lui a été proposé et qu'il a accepté le 29 février 2012 ; que par lettre envoyée le 13 mars 2012, la société a informé le salarié des motifs économiques de la rupture ainsi que de sa priorité de réembauche ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de la condamner à verser au salarié diverses indemnités de rupture ainsi que des dommages-intérêts au titre de la priorité de réembauche, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, le consentement du salarié porte uniquement sur les modalités du licenciement, et non sur le principe et les motifs de la rupture qu'il conserve la possibilité de contester ; que si l'employeur doit notifier au salarié, par écrit, les motifs de la rupture du contrat, cette notification n'a pas pour objet d'éclairer le consentement du salarié qui accepte le contrat de sécurisation professionnelle, mais de fixer les limites d'un éventuel débat judiciaire ; que cette

notification peut donc intervenir jusqu'au moment de la rupture du contrat, qui se situe à l'expiration du délai de réflexion imparti au salarié pour accepter le contrat de sécurisation professionnelle ; qu'en l'espèce, il est constant que la société Cap-Sud automobiles a proposé à M. X... un contrat de sécurisation professionnelle au cours de l'entretien préalable qui s'est tenu le 27 février 2012 et que M. X... disposait d'un délai expirant le 19 mars 2012 pour accepter ce dispositif ; que la société Cap-Sud automobiles lui a adressé le 13 mars 2012 une lettre comportant l'énonciation des motifs de la rupture de son contrat ; qu'il en résulte que la notification écrite des motifs de la rupture n'était pas tardive, peu important que le salarié ait accepté le contrat de sécurisation professionnelle dès le 29 février 2012 ; qu'en affirmant le contraire, au motif inopérant que le salarié n'avait pas connaissance du motif du licenciement lorsqu'il a accepté le contrat de sécurisation professionnelle, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-15, L. 1233-65 et L. 1233-67 du code du travail ;

2°/ que la mention de la priorité de réembauche doit figurer dans le document écrit énonçant le motif économique de la rupture ; que, lorsque la rupture du contrat résulte de l'acceptation, par le salarié, du contrat de sécurisation professionnelle, ce document écrit peut être adressé au salarié jusqu'à la date de la rupture du contrat, c'est-à-dire jusqu'à l'expiration du délai imparti au salarié pour accepter le contrat de sécurisation professionnelle ; qu'en retenant également que l'employeur a méconnu l'obligation de mentionner la priorité de réembauche, dès lors que le document écrit énonçant le motif économique de la rupture et la priorité de réembauche a été adressé au salarié après qu'il a accepté le contrat de sécurisation professionnelle, cependant qu'elle a constaté que ce document a été adressé au salarié avant la date de la rupture du contrat, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-66, L. 1233-67 et L. 1233-16 du code du travail ;

Mais attendu que lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique ainsi que la mention du bénéfice de la priorité de réembauche soit dans le document écrit d'information sur ce dispositif remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail, soit encore, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle, dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation ; que la cour d'appel, ayant constaté que ce document n'avait été adressé au salarié que postérieurement à son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, a exactement décidé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L. 1235-13 du code du travail ;

Attendu que pour condamner la société à verser au salarié des dommages-intérêts à hauteur de deux mois de salaire en application de l'article L. 1235-13 du code du travail pour non-respect de la mention de priorité de réembauche, l'arrêt retient que le document

énonçant le motif économique de la rupture du contrat de travail et le bénéfice de la priorité de réembauche n'a été porté à la connaissance du salarié que postérieurement à son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle ;

Qu'en statuant ainsi alors que le minimum d'indemnisation prévu par l'article L. 1235-13 du code du travail ne s'applique qu'en cas de violation de la priorité de réembauche, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Cap-Sud automobiles à payer à M. X... la somme de 8 383,32 euros à titre de dommages-intérêts au titre de la priorité de réembauche, l'arrêt rendu le 26 février 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Caen ;

Condamne M. X... aux 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 vingt-deux septembre deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, avocat aux Conseils, pour la société Cap-Sud automobiles

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur X... est intervenu sans cause réelle et sérieuse le 20 mars 2012, d'AVOIR en conséquence condamné la société CAP SUD AUTOMOBILES à verser à Monsieur X... les sommes de 12.574,98 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 1.254,49 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés et 30.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'AVOIR condamné la société CAP SUD AUTOMOBILES à verser à Monsieur X... 8.383,32 euros de dommages et intérêts au titre de la priorité de réembauche ;

AUX MOTIFS QUE « la rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle doit avoir une cause économique réelle et sérieuse, dont l'appréciation ne peut résulter que des motifs énoncés par l'employeur ; qu'il résulte des articles L.1233-63 et L.1233-67 du code du travail que la rupture du contrat de travail résultant de l'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle doit avoir une cause économique réelle et sérieuse ; que l'employeur est en conséquence tenu d'énoncer la cause économique de la rupture du contrat dans un écrit remis ou adressé au salarié au cours de la procédure de licenciement et en tout état de cause avant que celui-ci n'adhère à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle qui lui est faite, afin qu'il soit informé des raisons de la rupture lorsqu'il accepte cette proposition ; que la notification des motifs de la rupture du contrat de travail faite au salarié avant l'expiration du délai de réflexion et avant la rupture n'est pas de nature à remplir l'exigence d'information dès lors qu'elle est intervenue postérieurement à l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle par le salarié ; qu'en l'espèce, force est de constater que M. X... a accepté le contrat de sécurisation professionnelle le 29 février 2012, qu'à cette date l'employeur ne justifie pas qu'il avait remis ou adressé au salarié un écrit énonçant la cause économique de la rupture, que ce n'est que le 13 mars 2012 que la société Cap-Sud a expédié à M. X... le courrier daté du 28 février 2012, ainsi qu'il résulte de la production de la lettre recommandée avec avis de réception (pièce n° 14), et dont la teneur a été entièrement retranscrite dans l'exposé des faits. Il importe peu que ce courrier ait été adressé à M. X... avant l'expiration du délai de réflexion de 21 jours calendaires fixé au 19 mars 2012 et ainsi avant la rupture du contrat de travail dès lors que la lettre d'énonciation de la cause économique du licenciement n'a pas été adressée avant que le salarié n'adhère au contrat de sécurisation professionnelle ; que dans ces conditions, il convient de retenir que la rupture du contrat de travail est dépourvue de cause réelle et sérieuse, le jugement déféré devant être confirmé de ce chef sauf en ce qu'il a fixé la date de la rupture au 29 février 2012, la rupture du contrat de travail n'intervenant qu'à l'issue du délai de réflexion, soit le 20 mars 2012 » ;

ET QUE « s'agissant de la demande nouvelle de dommages-intérêts pour non respect de la mention de la priorité de réembauche, il apparaît que lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, la priorité de réembauche dont il bénéficie doit être mentionnée dans le document écrit énonçant le motif économique de la rupture du contrat de travail, et donc être portée à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation, que dès lors que ce document n'a été adressé à M. X... que postérieurement à l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, le salarié est fondé en sa demande de paiement de la somme de 8 383,32 Euros, en application des dispositions des articles L. 1233-45 et L. 1235-13 du code du travail » ;

ET AUX MOTIFS DES PREMIERS JUGES QUE « sur le bien-fondé du licenciement pour motif économique : depuis le 24 Septembre 2011, l'article L.1233-67, alinéa 1, du Code du Travail dispose : « 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 ». Il convient de rappeler aussi les dispositions de l'article L.1233-66, alinéa 1, du Code du Travail qui

dispose : « 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 est envisagé de prononcer le licenciement pour motif économique ». La Cour de Cassation précisait, en application des dispositions de l'article L.1233-67 applicable à la Convention de Reclassement Personnalisée, devenue le Contrat de Sécurisation Professionnelle : « Mais attendu que la rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé doit avoir une cause économique réelle et sérieuse ; que l'appréciation de cette cause ne peut résulter que des motifs énoncés par l'employeur ; Et attendu qu'ayant constaté que l'employeur n'avait adressé à la salariée aucun document écrit énonçant le motif économique de la rupture, la cour d'appel a exactement décidé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse » (Cass. Soc. 27 Mai 2009 n°08-43137) ; « que l'employeur n'ayant pas soutenu qu'il avait remis personnellement à la salariée un document écrit énonçant le motif économique de la rupture, la cour d'appel, qui n'ayant pas à procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée, a constaté qu'il n'avait pas adressé à l'intéressée de lettre motivée, a exactement décidé que la rupture était dépourvue de cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé » (Cass. Soc. 12 Juin 2012 n°10-14632). En l'espèce, que Monsieur X... a été convoqué à un entretien préalable au licenciement, qui s'est déroulé le 27 Février 2012, entretien durant lequel lui était remis le formulaire d'acceptation du Contrat de Sécurisation Professionnelle ; que Monsieur X... acceptait ce dispositif le 29 Février 2012 ; qu'en égard à la législation, confirmée par la jurisprudence constante de la Cour de Cassation, la rupture du contrat de travail est intervenue le 29 Février 2012 ; que l'employeur, la Société CAP-SUD AUTOMOBILES lui expédiait, le 13 Mars 2012, par lettre recommandée avec avis de réception, un courrier daté du 28 Février 2012, présentant les raisons la conduisant à envisager son licenciement ; qu'ainsi, Monsieur X... n'a eu connaissance, par écrit, des motifs ayant conduit à son licenciement que postérieurement à son acceptation du Contrat de Sécurisation Professionnelle ; en conséquence, et conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation, le Conseil considère que le licenciement de Monsieur X... est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'il serait surabondant d'étudier les motifs énoncés par l'employeur dans son courrier recommandé du 13 Mars 2012 » ;

1. ALORS QU'en cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, le consentement du salarié porte uniquement sur les modalités du licenciement, et non sur le principe et les motifs de la rupture qu'il conserve la possibilité de contester ; que si l'employeur doit notifier au salarié, par écrit, les motifs de la rupture du contrat, cette notification n'a pas pour objet d'éclairer le consentement du salarié qui accepte le contrat de sécurisation professionnelle, mais de fixer les limites d'un éventuel débat judiciaire ; que cette notification peut donc intervenir jusqu'au moment de la rupture du contrat, qui se situe à l'expiration du délai de réflexion imparti au salarié pour accepter le contrat de sécurisation professionnelle ; qu'en l'espèce, il est constant que la société CAP SUD AUTOMOBILES a proposé à Monsieur X... un contrat de sécurisation professionnelle au cours de l'entretien préalable qui s'est tenu le 27 février 2012 et que Monsieur X... disposait d'un délai expirant le 19 mars 2012 pour accepter ce dispositif ; que la société CAP SUD AUTOMOBILES lui a adressé le 13 mars 2012 une lettre comportant l'énonciation des motifs de la rupture de son contrat ; qu'il en résulte que la notification écrite des motifs de la rupture n'était pas tardive, peu important que le salarié ait accepté le contrat de sécurisation professionnelle dès le 29 février 2012 ; qu'en affirmant le contraire, au motif inopérant que le salarié n'avait pas connaissance du motif du licenciement lorsqu'il a accepté le contrat de sécurisation professionnelle, la cour d'appel a

violé les articles L. 1233-15, L. 1233-65 et L. 1233-67 du Code du travail ;

2. ALORS QUE la mention de la priorité de réembauche doit figurer dans le document écrit énonçant le motif économique de la rupture ; que, lorsque la rupture du contrat résulte de l'acceptation, par le salarié, du contrat de sécurisation professionnelle, ce document écrit peut être adressé au salarié jusqu'à la date de la rupture du contrat, c'est-à-dire jusqu'à l'expiration du délai imparti au salarié pour accepter le contrat de sécurisation professionnelle ; qu'en retenant également que l'employeur a méconnu l'obligation de mentionner la priorité de réembauche, dès lors que le document écrit énonçant le motif économique de la rupture et la priorité de réembauche a été adressé au salarié après qu'il a accepté le contrat de sécurisation professionnelle, cependant qu'elle a constaté que ce document a été adressé au salarié avant la date de la rupture du contrat, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-66, L. 1233-67 et L. 1233-16 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION, SUBSIDIAIRE

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société CAP SUD AUTOMOBILES à verser à Monsieur X... 8.383,32 euros à titre de dommages et intérêts au titre de la priorité de réembauche ;

AUX MOTIFS QUE « s'agissant de la demande nouvelle de dommages et intérêts pour non respect de la mention de la priorité de réembauche, il apparaît que lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, la priorité de réembauche dont il bénéficie doit être mentionnée dans le document écrit énonçant le motif économique de la rupture du contrat de travail, et donc être portée à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation ; que dès lors que ce document n'a été adressé à M. X... que postérieurement à l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, le salarié est fondé en sa demande de paiement de la somme de 8 383,32 Euros, en application des dispositions des articles L. 1233-45 et L. 1235-13 du code du travail » ;

ALORS QUE si le non-respect de l'obligation de mentionner la priorité de réembauche dans la lettre de notification des motifs de la rupture cause au salarié un préjudice dont le juge apprécie le montant, elle ne constitue pas une violation de la priorité de réembauche ; que le non-respect de cette formalité ne donne lieu à l'attribution de l'indemnité pour non-respect de la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1235-13 du Code du travail que lorsqu'elle prive le salarié du bénéfice de la priorité de réembauche ; qu'en l'espèce, il est constant que l'employeur a adressé au salarié le 13 mars 2012, avant la date de rupture de son contrat, une lettre de licenciement qui mentionnait l'existence de sa priorité de réembauche ; que l'employeur soulignait en outre que, le salarié ayant demandé à bénéficier de cette priorité par lettre du 15 mars 2012, elle lui a proposé un emploi de chef de groupe avant de pourvoir cet emploi par recrutement externe ; qu'en allouant au salarié une indemnité équivalente à deux mois de salaire en application de l'article L. 1235-13 du Code du travail, au seul motif que le document écrit mentionnant la priorité de réembauche a été adressé au salarié après l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, sans faire ressortir que la notification écrite de la priorité de réembauche intervenue après l'acceptation, par le salarié, du contrat de sécurisation

professionnelle l'aurait empêché de bénéficier de cette priorité de réembauche, la cour d'appel a violé par fausse application les articles L. 1233-45 et L. 1235-13 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Rennes , du 26 février 2014