

## COUR DE CASSATION

---

Audience publique du **22 septembre 2021**

Cassation partielle

Mme LEPRIEUR, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 1005 F+B

Pourvoi n° T 19-26.312

## R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

### ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 22 SEPTEMBRE 2021

L'association Conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du Morbihan (CAUE 56), dont le siège est 8 avenue Edgar Degas, 56000 Vannes, a formé le pourvoi n° T 19-26.312 contre l'arrêt rendu le 31 octobre 2019 par la cour d'appel de Rennes (8<sup>e</sup> chambre prud'homale), dans le litige l'opposant à M. Jean-Marie Branellec, domicilié 18 rue Albert 1er, 56000 Vannes, défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Duvallet, conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat de l'association Conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du Morbihan, de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de M. Branellec, après débats en l'audience publique du 22 juin 2021 où étaient présents Mme Leprieur, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Duvallet, conseiller référendaire rapporteur, M. Pietton, conseiller, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée 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 ( Rennes, 31 octobre 2019), M. Branellec, engagé le 27 septembre 1994 par l'association Conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du Morbihan (CAUE 56) en qualité d'architecte urbaniste, a été licencié pour motif économique par lettre du 26 février 2016.
2. Contestant ce licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale.

### **Examen du moyen**

#### ***Sur le moyen, pris en sa troisième branche***

##### *Enoncé du moyen*

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, de le condamner à verser au salarié une indemnité à ce titre et à rembourser aux organismes intéressés les indemnités de chômage à hauteur de 6 mois, alors « que la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 prévoit que le salarié congédié à la suite d'un licenciement économique bénéficie pendant une année d'une priorité de réembauchage, sous réserve d'en faire la demande auprès de son employeur dans un délai d'un an à compter de la date de la rupture de son contrat de travail, et qu'afin de faciliter l'emploi et le reclassement, l'employeur informera le réseau des CAUE de la disponibilité du salarié ; qu'il en résulte que l'employeur doit, après avoir licencié un salarié pour motif économique, informer le réseau des CAUE de sa disponibilité, cette information ne constituant donc pas une condition de son licenciement pour motif économique ; qu'en décidant l'inverse, la cour d'appel a violé l'article 7.2 de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007, ensemble l'article L. 1233-4 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause. »

##### *Réponse de la Cour*

#### Recevabilité du moyen

4. Le salarié conteste la recevabilité du moyen. Il soutient que la critique est irrecevable, comme étant nouvelle et incompatible avec la thèse que l'employeur avait soutenue devant les juges du fond.

5. Cependant l'employeur développe devant la Cour de cassation, non pas une thèse contraire à celle proposée devant les juges du fond, mais une argumentation juridique nouvelle qui n'a pas été formulée devant les juges du fond.

6. S'agissant d'un moyen de pur droit, il peut être invoqué pour la première fois devant la Cour.

7. Le moyen est donc recevable.

#### Bien-fondé du moyen

Vu l'article L. 1233-4 du code du travail dans sa version antérieure à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 et l'article 7.2 de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 étendue :

8. Selon le second de ces textes, « toute procédure de licenciement est faite conformément à la législation en vigueur (art. L. 122-4 et suivants du code du travail et L. 321-1 et suivants). Notamment, l'employeur est tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable au cours duquel il indique les motifs de la rupture envisagée et recueille les observations du salarié, celui-ci a la faculté de se faire assister par une personne de son choix. Le salarié congédié à la suite d'un licenciement économique bénéficie pendant 1 année d'une priorité de réembauchage, sous réserve d'en faire la demande auprès de son employeur dans un délai de 1 an à compter de la date de la rupture de son contrat de travail. Afin de faciliter l'emploi et le reclassement, l'employeur informera le réseau des CAUE de la disponibilité du salarié. »

9. Pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que sauf dispositions conventionnelles étendant le périmètre du reclassement, l'employeur n'est pas tenu de rechercher des reclassements extérieurs à l'entreprise, lorsque celle-ci ne relève pas d'un groupe dans lequel des permutations d'emplois sont possibles. La méconnaissance par l'employeur de dispositions conventionnelles relatives au reclassement plus favorables constitue un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement et prive celui-ci de cause réelle et sérieuse. Il ajoute que si l'adhésion à une fédération n'entraîne pas en soi la constitution d'un groupe au sens des dispositions de l'article L. 1233-4 du code du travail, en l'espèce, l'article 7.2 de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 précise que, « afin de faciliter l'emploi et le reclassement, l'employeur informera le réseau des CAUE de la disponibilité du salarié ». Il en déduit que l'employeur a l'obligation de rechercher sérieusement et loyalement le reclassement de son salarié en informant le réseau des CAUE de sa disponibilité. Il ajoute enfin que la lettre adressée le 19 janvier 2016 par le CAUE du Morbihan ne

comportait aucune indication relative notamment à l'ancienneté, à la classification professionnelle, au niveau de la qualification eu égard à la convention collective et à la compétence du salarié dont le reclassement est recherché, se contentant de mentionner une « compétence avérée » sans autre précision et que de surcroît, il n'est pas établi que ce courrier a été adressé à l'ensemble des CAUE du réseau, dont la liste exhaustive au 19 janvier 2016 n'est pas versée au débat.

10. En statuant ainsi, alors que l'article 7.2 de la convention collective susvisée n'a pas pour objet de mettre à la charge de l'employeur une obligation de reclassement externe préalable au licenciement mais lui impose seulement d'informer le réseau des CAUE de la disponibilité du salarié licencié pour motif économique, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

### **Portée et conséquences de la cassation**

11. La cassation de l'arrêt des chefs critiqués entraîne, par voie de conséquence, cassation du chef de dispositif déboutant le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour non-application des critères d'ordre de licenciement, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

12. La cassation emporte également cassation des chefs de dispositif condamnant l'association à payer au salarié une somme sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens.

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

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il rejette la demande en paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait que « l'association ne présente pas de difficultés économiques et réelles », l'arrêt rendu le 31 octobre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ;

Remet, sauf sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Rennes autrement composée ;

Condamne M. Branellec aux dépens ;

En application de 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, prononcé et signé par M. Pietton, conseiller le plus ancien en ayant délibéré, conformément aux dispositions des articles 452, 456 et 1021 du code de procédure civile, en remplacement du président et du conseiller rapporteur empêchés, en l'audience publique du vingt-deux septembre deux mille vingt et un.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat aux Conseils, pour l'association Conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du Morbihan

Il est fait grief à la décision infirmative attaquée d'avoir dit que le licenciement de M. Jean-Marie Branellec est dépourvu de cause réelle et sérieuse, d'avoir condamné l'association Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement du Morbihan à lui verser une somme de 70 000 € nets à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec intérêt au taux légal à compter de l'arrêt, et d'avoir ordonné à l'association Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement du Morbihan de rembourser aux organismes intéressés les indemnités de chômage versés à M. Jean-Marie Branellec à hauteur de 6 mois ;

aux motifs que « sur le licenciement : pour infirmation de la décision entreprise, M. Branellec soutient en substance que l'obligation de reclassement n'a pas été sérieusement respectée par le CAUE 56 d'une part, faute de mention dans la lettre circulaire de son nom, de son ancienneté professionnelle, de sa compétence professionnelle et de sa qualification et d'autre part, faute d'avoir adressé une lettre à l'ensemble des CAUE de FRANCE comme prévu par la Convention collective ; que le licenciement, au regard de la motivation contenue dans la lettre de licenciement, ne présente aucun justificatif économique ; qu'en tout état de cause, de par ces insuffisances, la lettre de licenciement est insuffisamment motivée ; que le CAUE 56 ne présente pas de difficultés économiques réelles et sérieuses ; que les critères de licenciement n'ont pas été correctement appliqués par le CAUE 56 ; que pour confirmation de la décision entreprise, le CAUE 56 réplique que l'obligation légale de reclassement consiste en un reclassement interne ; que la lettre du 20 janvier 2016 répond à cette obligation ; que la recherche de reclassement a été loyale et sérieuse ; que le CAUE 56 n'appartient pas à un groupe ou à un groupement associatif ; qu'en application de l'article 7-2 de la convention collective, le CAUE 56 a informé le réseau de la disponibilité de M. Branellec ; que n'ayant pas encore été convoqué à l'entretien préalable, le nom du salarié ne pouvait être communiqué ; que selon 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 ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent correspondant l'un et l'autre à la capacité et à l'expérience du salarié, ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de celui-ci, sur un emploi d'une catégorie inférieure ; que le manquement par l'employeur à son obligation de reclassement préalable au licenciement prive celui-ci de

cause réelle et sérieuse et ouvre droit au profit du salarié au paiement de dommages-intérêts ; que les possibilités de reclassement doivent être recherchées au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; que le licenciement économique d'un salarié ne pouvant intervenir que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise ou dans le groupe dont elle relève est impossible, il appartient à l'employeur de justifier qu'il a recherché toutes les possibilités de reclassement existantes ou qu'un reclassement était impossible ; que sauf dispositions conventionnelles étendant le périmètre du reclassement, l'employeur n'est pas tenu de rechercher des reclassements extérieurs à l'entreprise, lorsque celle-ci ne relève pas d'un groupe dans lequel des permutations d'emplois sont possibles. La méconnaissance par l'employeur de dispositions conventionnelles relatives au reclassement plus favorables constitue un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement et prive celui-ci de cause réelle et sérieuse ; que si l'adhésion à une fédération n'entraîne pas en soi la constitution d'un groupe au sens des dispositions de l'article L. 1233-4 du code du travail, en l'espèce, l'article 7-2 de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 précise que, « afin de faciliter l'emploi et le reclassement, l'employeur informera le réseau des CAUE de la disponibilité du salarié » (sic) ; qu'il s'ensuit que l'employeur a l'obligation de rechercher sérieusement et loyalement le reclassement de son salarié en informant le réseau des CAUE de sa disponibilité ; qu'en l'espèce, par courrier du 19 janvier 2016, le CAUE du Morbihan indiquait qu'il « doit, pour des raisons économiques, envisager de supprimer deux postes d'architecte-urbaniste et/ou d'urbaniste et un poste de réalisateur-vidéo ces trois collaborateurs ont des compétences avérées (sic) ; que dans le cadre de nos recherches de reclassement, nous vous sollicitons afin que vous puissiez nous aider à faciliter le repositionnement professionnel de nos trois salariés (sic) ; qu'or ce courrier ne comporte aucune indication relative notamment à l'ancienneté, à la classification professionnelle, au niveau de la qualification eu égard à la convention collective et à la compétence du salarié dont le reclassement est recherché, se contentant de mentionner une « compétence avérée » sans autre précision ; que de surcroît, il n'est pas établi que ce courrier a été adressé à l'ensemble des CAUE du réseau, membre dont la liste exhaustive au 19 janvier 2016, n'est pas versée au débat ; que par conséquent, à défaut de recherche de reclassement loyale et sérieuse, il convient de considérer que le licenciement de M. Branellec est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que la décision entreprise sera infirmée de ce chef ; qu'en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, si un licenciement intervient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse et qu'il n'y a pas réintégration du salarié dans l'entreprise, il est octroyé à celui-ci, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ; qu'à la date du licenciement, M. Branellec, âgé de 56 ans, avait perçu une rémunération brute totale de 28.671,48 € les 6 derniers

mois ; qu'il a perdu le bénéfice d'une ancienneté de 21 ans ; qu'il justifie de la recherche d'un emploi et de réponses négatives ; qu'il a perçu les allocations chômage en 2017 pour un montant total de 24.096 € ; qu'il exerce actuellement son activité d'architecte à titre libéral ; que compte tenu de l'ensemble de ces éléments, il convient d'allouer à M. Branellec, en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, une somme de 70.000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que lorsque le licenciement d'un salarié est dépourvu de cause réelle et sérieuse, il ne peut cumuler des indemnités pour perte injustifiée de son emploi et pour inobservation de l'ordre des licenciements ; qu'il n'y a donc pas lieu, après avoir retenu l'absence de cause réelle et sérieuse, d'examiner le moyen relatif aux critères d'ordre de licenciement ; que M. Branellec n'établit pas l'existence d'un préjudice résultant du défaut de difficultés économiques réelles et sérieuses distinct du préjudice résultant du défaut de recherche loyale et sérieuse de reclassement. Il sera donc débouté de la demande faite de ce chef ; sur les indemnités chômage : qu'en application de l'article L. 1235-4 du Code du travail, dans les cas prévus aux articles L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé ; que ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées ; qu'en l'espèce, il convient d'ordonner le remboursement par l'association CAUE 56 des indemnités chômage versées à M. Branellec dans la limite de 6 mois » ;

alors 1°/ que le licenciement économique d'un salarié ne pouvant être prononcé que si le reclassement de l'intéressé n'est pas possible, il en résulte que le reclassement doit être tenté avant la notification du licenciement, et il s'ensuit que les possibilités de reclassement s'apprécient antérieurement à la date du licenciement, à compter du moment où celui-ci est envisagé ; qu'en conséquence, les courriers envoyés par l'employeur à toutes les structures au sein desquelles le reclassement d'un salarié est envisagé ne peuvent mentionner concrètement les compétences, l'ancienneté, la qualification ou la classification professionnelle de l'intéressé puisqu'à la date de leur envoi, le licenciement n'est qu'envisagé et que l'établissement des critères d'ordre du licenciement n'a pas encore eu lieu ; qu'en retenant pourtant que l'employeur n'aurait pas exécuté son obligation de recherche loyale et sérieuse de reclassement au seul prétexte que le courrier envoyé le 19 janvier 2016 par le CAUE 56 « ne comporte notamment aucune indication relative à l'ancienneté, à la classification professionnelle, au niveau de la classification eu égard à la convention collective et à la compétence du salarié dont le classement est recherché » (arrêt, p. 4, antépénultième alinéa), la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause ;

alors et en tout état de cause 2<sup>o</sup>/ qu'exécute loyalement et sérieusement son obligation de tenter le reclassement d'un salarié dont le licenciement économique est envisagé, l'employeur qui adresse à toutes les entreprises entrant dans le périmètre de l'obligation de reclassement un courrier mentionnant le poste occupé et la compétence de ce salarié ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a elle-même constaté que le courrier adressé le 19 janvier 2016 par le CAUE 56 mentionnait le poste d'architecte-urbaniste et/ou d'urbaniste et la « compétence avérée » du salarié qui l'occupait ; qu'en retenant pourtant que l'envoi de ce courrier n'établissait pas l'accomplissement par l'employeur de son obligation de reclassement, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, en violation de l'article L. 1233-4 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause ;

alors 3<sup>o</sup>/ que la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 prévoit que le salarié congédié à la suite d'un licenciement économique bénéficie pendant une année d'une priorité de réembauchage, sous réserve d'en faire la demande auprès de son employeur dans un délai d'un an à compter de la date de la rupture de son contrat de travail, et qu'afin de faciliter l'emploi et le reclassement, l'employeur informera le réseau des CAUE de la disponibilité du salarié ; qu'il en résulte que l'employeur doit, après avoir licencié un salarié pour motif économique, informer le réseau des CAUE de sa disponibilité, cette information ne constituant donc pas une condition de son licenciement pour motif économique ; qu'en décidant l'inverse, la cour d'appel a violé l'article 7-2 de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007, ensemble l'article L. 1233-4 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause ;

alors et en tout état de cause 4<sup>o</sup>/ que pour établir avoir tenté d'assurer le reclassement de M. Branellec auprès de chacune des 91 CAUE, l'exposante invitait expressément la cour d'appel à comparer les lettres de reclassement envoyées le 19 janvier 2016 (pièce n° 8) et le répertoire de CAUE pour l'année 2016 (pièce n° 61), soutenant qu' « à rapprocher les pièces 1 à 61, il pourra être observé que le réseau des CAUE a été informé » (conclusions, p. 21, alinéa 3) ; qu'en retenant pourtant qu' « il n'est pas établi que ce courrier a été envoyé à l'ensemble des CAUE du réseau, membre dont la liste exhaustive au 19 janvier 2016 n'est pas versée aux débats » (arrêt, p. 4, antépénultième alinéa, in fine), sans examiner, fût-ce sommairement, les pièces n° 8 et 61, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.