

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 23 avril 2013

**N° de pourvoi: 12-15.221 12-15.222 12-15.223 12-15.224 12-15.225 12-15.226
12-15.227 12-15.228 12-15.229 12-15.230 12-15.232 12-15.233 12-15.234 12-15.235
12-15.236 12-15.237 12-15.238 12-15.239 12-15.240 12-15.241 12-15.242 12-15.243
12-15.244**

ECLI:FR:CCASS:2013:SO00761

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

Me Spinosi, SCP Nicolaý, de Lanouvelle et Hannotin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu leur connexité, joint les pourvois n° T 12-15. 221 à C 12-15. 230 et E 12-15. 232 à T 12-15. 244 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués (Reims, 11 janvier 2012), que M. X... et vingt-deux autres salariés de la société groupe Bigard ont, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, consenti à un départ volontaire ; qu'ils ont ensuite saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour violation de la procédure de licenciement économique collectif ;

Sur le premier moyen, commun à tous les pourvois :

Attendu que l'employeur fait grief aux arrêts de le condamner à payer aux salariés des dommages-intérêts pour licenciements sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1°/ que le départ volontaire du salarié au bénéfice des avantages proposés par un plan de sauvegarde de l'emploi multifonction dispense l'employeur de la procédure individuelle de licenciement ; qu'en disant les licenciements des salariés ayant opté pour le départ volontaire dépourvus de cause réelle et sérieuse à défaut d'envoi de lettres de licenciements, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, ensemble les articles L. 1231-1 et L. 1232-6 du code du travail ;

2°/ que le départ volontaire du salarié au bénéfice des avantages proposés par un plan de sauvegarde de l'emploi multifonction dispense l'employeur de son obligation de reclassement ; qu'en disant les licenciements des salariés ayant opté pour le départ volontaire dépourvus de cause réelle et sérieuse à défaut d'autre tentative de reclassement interne que l'envoi à chacun d'une liste de postes disponibles, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, ensemble les articles L. 1231-1 et L. 1233-4 du code du travail ;

3°/ qu'en tout état de cause, satisfait à l'obligation de reclassement l'offre précise et individualisée adressée au salarié personnellement sous la forme d'une liste des postes disponibles dans le groupe, avec leur localisation, la nature du poste, le niveau de rémunération et les horaires de travail ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail ;

4°/ qu'en disant les licenciements des salariés ayant opté pour le départ volontaire dépourvus de cause réelle et sérieuse à défaut de « saisine » de comme l'imposerait la convention collective renvoyant à l'accord national interprofessionnel sur l'emploi du 26 octobre 1986, cependant que cet accord ne prévoit pas une telle formalité, mais uniquement la « communication pour information » du plan de sauvegarde de l'emploi à la commission paritaire, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 12, I, de l'accord national interprofessionnel sur l'emploi du 26 octobre 1986 sur renvoi de l'article 44 ter, 1°, de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie du commerce de gros de la viande ;

5°/ qu'en tout état de cause, en disant les licenciements des salariés ayant opté pour le départ volontaire dépourvus de cause réelle et sérieuse à défaut de transmission pour information à la commission paritaire de l'emploi du plan de sauvegarde de l'emploi comme le prévoit la convention collective applicable sans dire en quoi leur consentement en aurait été vicié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du code civil et L. 1231-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que les départs volontaires prévus dans le plan de sauvegarde de l'emploi s'adressaient aux salariés dont le licenciement était envisagé, en raison de la réduction d'effectifs, sans engagement de ne pas les licencier si l'objectif n'était pas atteint au moyen de ruptures amiables des contrats de travail des intéressés, la cour d'appel en a déduit, à bon droit, que l'employeur était tenu, à l'égard de ces salariés, d'exécuter au préalable l'obligation de reclassement prévue dans le plan, en leur proposant des emplois disponibles dans les sociétés du groupe et adaptés à leur situation personnelle ;

Et attendu que l'exécution de cette obligation ne pouvant résulter de la seule communication aux intéressés d'une liste de postes disponibles dans le groupe, la cour d'appel a pu décider que cette communication ne constituait pas une proposition écrite et personnalisée de reclassement répondant aux exigences légales ; qu'elle a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

Sur le deuxième moyen, commun à tous les pourvois :

Attendu que l'employeur fait grief aux arrêts de le condamner à payer des dommages-intérêts aux salariés pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen, qu'en le condamnant à des dommages-intérêts à défaut de proposition de congé de reclassement, cependant que cette option pour le départ volontaire rendait sans objet cette proposition prévue pour être faite dans la lettre de licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1 et L. 1233-71 du code du travail ;

Mais attendu que le moyen, contraire aux conclusions développées par l'employeur devant les juges du fond, est irrecevable ;

Sur le troisième moyen, commun à tous les pourvois :

Attendu que l'employeur fait grief aux arrêts de le condamner à payer des dommages-intérêts aux salariés pour inobservation de la procédure consultative alors, selon le moyen :

1°/ que la restructuration intéressant l'ensemble d'un groupe de sociétés relève du pouvoir de direction centrale dont seul le comité central d'entreprise doit être informé ; qu'en prononçant une condamnation à des dommages-intérêts pour défaut d'information du comité central d'entreprise, mais aussi du comité d'établissement concerné par un transfert de site industriel, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-9 du code du travail ;

2°/ que l'obligation d'information ou de consultation du comité d'entreprise porte sur les

raisons économiques du projet de licenciement, non sur l'opportunité des décisions prises ; qu'en condamnant l'employeur à des dommages-intérêts pour défaut d'information du comité d'entreprise sur les nécessités économiques de ses décisions, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-10 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel qui constate que les mesures prises par la direction générale, avaient pour effet la disparition de l'établissement concerné et l'élaboration d'un PSE pour les salariés de celui-ci, décide, à bon droit, que le comité d'établissement devait être consulté sur le projet de licenciements économiques et sur le plan de sauvegarde de l'emploi établi à cette fin ; qu'ayant retenu que les consultations du comité central d'entreprise et du comité d'établissement étaient intervenues tardivement, au regard de l'état d'avancement du projet, elle a ainsi légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne la société groupe Bigard aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société groupe Bigard à payer la somme de 2 500 euros à M. X... et la somme globale de 2 500 euros aux vingt-deux autres salariés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois avril deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens communs aux pourvois n° T 12-15. 221 à C 12-15. 230 et E 12-15. 232 à T 12-15. 244 produits par la SCP Nicolaÿ, de Lanouvelle et Hannotin, avocat aux Conseils pour la société groupe Bigard

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief aux arrêts infirmatifs attaqués d'avoir condamné un employeur, la Société Groupe Bigard, au paiement à vingt trois salariés ayant opté pour le départ volontaire, Monsieur Gérard X... ; Madame Maryse Y... ; Monsieur Gérard Z... ; Madame Béatrice A... ; Monsieur Fabrice B... ; Madame Pascale C... ; Monsieur Frédéric D... ; Monsieur Michel E... ; Monsieur Mohamed F... ; Monsieur Michel G... ; Madame Marie-Claude H... ; Monsieur Stéphane I... ; Madame Annick J... ; Monsieur Claude K... ; Madame Françoise L... ; Madame Catherine M... ; Madame Sylvie N... ; Monsieur Daniel O... ; Monsieur Patrice P... ; Monsieur Christian Q... ; Monsieur Éric R... ; Madame Valérie S... et Madame Christine T..., de dommages et intérêts pour licenciements sans cause réelle et sérieuse ; Madame Françoise L... ; Madame Catherine M... ; Madame Sylvie N... ; Monsieur Daniel O... ; Monsieur Patrice P... ; Monsieur Christian Q... ; Monsieur Éric R... ; Madame Valérie S... et Madame Christine T..., de dommages et intérêts pour licenciements sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QU'aux termes de l'article L 1233-3 du code du travail, toute rupture du contrat de travail pour cause économique au sens de ce texte relève du chapitre consacré au licenciement pour motif économique ; qu'en l'espèce, le départ du salarié de la société a pour origine la suppression d'emplois au sein de l'entreprise pour motifs économiques et ne résulte pas d'un accord social portant sur une réduction des effectifs ; que la rupture d'un contrat de travail d'un salarié ayant exprimé son intention de quitter l'entreprise en bénéficiant des avantages prévus par le PSE multifonction établi dans le cadre d'une procédure de licenciement économique collectif s'analyse comme une modalité de ce licenciement économique ; que dès lors, l'employeur ne peut pas se dispenser de l'envoi d'une lettre de licenciement l'informant de ses droits et mettant un terme à la procédure de licenciement économique initiée et compte tenu de l'impossibilité ou du refus de reclassement interne ; qu'en l'espèce, il n'est pas contesté qu'aucun courrier de licenciement n'a été adressé au salarié ; que de ce seul chef, son licenciement est sans cause réelle et sérieuse ; que le départ d'un salarié s'inscrivant dans le cadre d'une

procédure de licenciement de plus de 10 salariés entraîne pour l'employeur l'obligation conventionnelle issue de la convention nationale collective des entreprises de l'industrie du commerce en gros de la viande applicable, de la saisine préalable de la commission paritaire de l'emploi ; que force est de constater que l'employeur, en l'espèce, n'a pas satisfait à cette obligation, ce qui rend également le licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le départ volontaire d'un salarié aux termes d'un PSE multifonction s'inscrit dans le cadre de l'obligation de l'entreprise de satisfaire à son obligation de reclassement externe, ce qui suppose, pour que ce départ volontaire ait été accepté par le salarié en toute connaissance de cause, qu'il ait satisfait à son obligation de reclassement interne, s'appréciant en l'espèce au niveau du groupe dont fait partie la société ; qu'en l'espèce, il résulte des pièces produites aux débats que, si l'employeur a communiqué au salarié une liste de postes disponibles, cette communication avait pour but de susciter des candidatures qui seraient étudiées par l'employeur et ne constituait pas une proposition écrite effective et individualisée de reclassement ; que le licenciement est dès lors également de ce fait sans cause réelle et sérieuse ; que dès lors, et sans qu'il soit besoin d'analyser les autres moyens développés, il convient d'infirmer le jugement entrepris ;

1) ALORS QUE le départ volontaire du salarié au bénéfice des avantages proposés par un plan de sauvegarde de l'emploi multifonction dispense l'employeur de la procédure individuelle de licenciement ; qu'en disant les licenciements des salariés ayant opté pour le départ volontaire dépourvus de cause réelle et sérieuse à défaut d'envoi de lettres de licenciements, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, ensemble les articles L. 1231-1 et L. 1232-6 du code du travail ;

2) ALORS QUE le départ volontaire du salarié au bénéfice des avantages proposés par un plan de sauvegarde de l'emploi multifonction dispense l'employeur de son obligation de reclassement ; qu'en disant les licenciements des salariés ayant opté pour le départ volontaire dépourvus de cause réelle et sérieuse à défaut d'autre tentative de reclassement interne que l'envoi à chacun d'une liste de postes disponibles, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, ensemble les articles L. 1231-1 et L. 1233-4 du code du travail ;

3) ALORS EN TOUT ÉTAT DE CAUSE QUE satisfait à l'obligation de reclassement l'offre précise et individualisée adressée au salarié personnellement sous la forme d'une liste des postes disponibles dans le groupe, avec leur localisation, la nature du poste, le niveau de rémunération et les horaires de travail ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail ;

4) ALORS QU'en disant les licenciements des salariés ayant opté pour le départ volontaire dépourvus de cause réelle et sérieuse à défaut de « saisine » de la commission paritaire de l'emploi comme l'imposerait la convention collective renvoyant à l'accord national interprofessionnel sur l'emploi du 26 octobre 1986, cependant que cet accord ne prévoit pas une telle formalité, mais uniquement la « communication pour information » du plan de sauvegarde de l'emploi à la commission paritaire, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 12, I, de l'accord national interprofessionnel sur l'emploi du 26 octobre 1986 sur renvoi de l'article 44ter, 1°, de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie du commerce de gros de la viande ;

5) ALORS EN TOUT ÉTAT DE CAUSE qu'en disant les licenciements des salariés ayant opté pour le départ volontaire dépourvus de cause réelle et sérieuse à défaut de transmission pour information à la commission paritaire de l'emploi du plan de sauvegarde de l'emploi comme le prévoit la convention collective applicable sans dire en quoi leur consentement en aurait été vicié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil et de l'article L. 1231-1 du code du travail ;

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief aux arrêts infirmatifs attaqués d'avoir condamné un employeur, la Société Groupe Bigard, au paiement à vingt trois salariés ayant opté pour le départ

volontaire, Monsieur Gérard X... ; Madame Maryse Y... ; Monsieur Gérard Z... ; Madame Béatrice A... ; Monsieur Fabrice B... ; Madame Pascale C... ; Monsieur Frédéric D... ; Monsieur Michel E... ; Monsieur Mohamed F... ; Monsieur Michel G...; Madame Marie-Claude H...; Monsieur Stéphane I...; Madame Annick J...; Monsieur Claude K...; Madame Françoise L...; Madame Catherine M...; Madame Sylvie N...; Monsieur Daniel O...; Monsieur Patrice P...; Monsieur Christian Q...; Monsieur Éric R...; Madame Valérie S...et Madame Christine T..., de dommages et intérêts pour licenciements sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE chaque salarié dont le licenciement est envisagé doit être informé sur l'objet et les conditions de mise en oeuvre du congé de reclassement lors de son entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel consacré au projet de licenciement ; que cette information ne peut pas résulter du simple affichage des dispositions du PSE comme le soutient l'employeur ; qu'en l'espèce, ce dernier ne justifie d'aucune information individualisée à un quelconque moment du salarié ; que dès lors, celui-ci, a nécessairement subi un préjudice dont le montant doit être évalué, compte tenu des circonstances de la cause, à 5. 000 € que l'employeur sera condamné à lui verser ;

ALORS QU'en condamnant l'employeur à des dommages et intérêts à défaut de proposition de congé de reclassement, cependant que cette option pour le départ volontaire rendait sans objet cette proposition prévue pour être faite dans la lettre de licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1 et L 1233-71 du code du travail.

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief aux arrêts infirmatifs attaqués d'avoir condamné un employeur, la Société Groupe Bigard, au paiement à vingt trois salariés ayant opté pour le départ volontaire, Monsieur Gérard X... ; Madame Maryse Y... ; Monsieur Gérard Z... ; Madame Béatrice A... ; Monsieur Fabrice B... ; Madame Pascale C... ; Monsieur Frédéric D... ; Monsieur Michel E... ; Monsieur Mohamed F... ; Monsieur Michel G...; Madame Marie-Claude H...; Monsieur Stéphane I...; Madame Annick J...; Monsieur Claude K...; Madame Françoise L...; Madame Catherine M...; Madame Sylvie N...; Monsieur Daniel O...; Monsieur Patrice P...; Monsieur Christian Q...; Monsieur Éric R...; Madame Valérie S...et Madame Christine T..., de dommages et intérêts pour licenciements sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QU'il résulte de la lecture des différents comptes-rendus du comité d'entreprise de Quimperlé et du comité d'entreprise de Reims produits aux débats par la société que dès le 29 juin 2006, celle-ci avait entrepris la restructuration du groupe, décidé de la construction d'un établissement à Feignes et dans un premier temps, de la fermeture de l'activité abattoir de l'établissement de Reims avec nécessairement des conséquences sur les contrats de travail des salariés de cet établissement, et ce, sans qu'aucun élément sur la nécessité économique d'un tel projet ne soit communiqué aux comités concernés avant le CCE de Quimperlé du 28 juin 2007, via des documents communiqués comme confidentiels, dont ne permettant pas l'information des salariés ; qu'au cours de cette réunion, il était d'ailleurs souligné la bonne santé du groupe ; que la première évocation de la nécessité probable de la mise en place d'un PSE était abordée à l'occasion d'une réunion du CCE le 6 février 2008 sans toutefois que l'avis du comité sur le projet de restructuration n'ait été sollicité ; que la première réunion du CCE de Quimperlé avec pour ordre du jour le projet de restructuration, le transfert des établissements d'Avesnes et de Reims à Feignes avec consultation du CCE sur le projet de PSE se tenait le 12 juin 2008 avec communication d'un certain nombre de documents, mais alors même que le site de Feignes était en fin de construction ; que la première réunion du comité d'établissement de Reims se tenait le 16 juin 2008 ; que c'est dire, comme le soutient le salarié, que les consultations du CCE de Reims se sont faites de façon tardive, au mépris de l'obligation pesant sur l'employeur à cet égard ; que ce manquement entraîne nécessairement pour le

salarié un préjudice qui peut se cumuler avec celui né du licenciement sans cause réelle et sérieuse et qui compte tenu des éléments de la cause, doit être évalué à la somme de 1. 500 € que l'employeur sera condamné à lui payer ;

1) ALORS D'UNE PART QUE la restructuration intéressant l'ensemble d'un groupe de sociétés relève du pouvoir de direction centrale dont seul le comité central d'entreprise doit être informé ; qu'en prononçant une condamnation à des dommages et intérêts pour défaut d'information du comité central d'entreprise, mais aussi du comité d'établissement concerné par un transfert de site industriel, la cour d'appel a violé l'article L 1233-9 du code du travail ;

2) ALORS D'AUTRE PART QUE l'obligation d'information ou de consultation du comité d'entreprise porte sur les raisons économiques du projet de licenciement, non sur l'opportunité des décisions prises ; qu'en condamnant l'employeur à des dommages et intérêts pour défaut d'information du comité d'entreprise sur les nécessités économiques de ses décisions, la cour d'appel a violé l'article L 1233-10 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Reims , du 11 janvier 2012