

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 25 janvier 2012

N° de pourvoi: 10-23516

Publié au bulletin

Cassation

Mme Mazars (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Hémerly et Thomas-Raquin, 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 :

Sur les deux moyens réunis :

Vu les articles L. 1233-61 et L. 1231-1 du code du travail ;

Attendu, d'abord, que si l'employeur qui entend supprimer des emplois pour des raisons économiques en concluant avec les salariés des accords de rupture amiable, n'est pas tenu d'établir un plan de reclassement interne lorsque le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre des objectifs qui lui sont assignés en terme de suppression d'emplois, il en va autrement lorsque le projet de réduction d'effectifs de l'employeur implique la suppression de l'emploi de salariés qui ne veulent ou ne peuvent quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires; que le maintien de ces salariés dans l'entreprise supposant nécessairement en ce cas un reclassement dans un autre emploi, un plan de reclassement interne doit alors être intégré au plan de sauvegarde de l'emploi ;

Attendu, ensuite, que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par un salarié concerné par une procédure de suppression d'emplois pour raisons économiques, lorsqu'elle est justifiée par l'absence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi que l'employeur est tenu d'établir, produit les effets d'un licenciement nul ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... (le salarié) a été engagé par la société

Completel Grenoble (la société) le 1er novembre 1999 où il exerçait les fonctions d'ingénieur transmission ; que dans le cadre d'un projet de réorganisation comportant l'externalisation d'un service, un accord de méthode et de garanties a été signé le 9 janvier 2008 avec les organisations syndicales représentatives, prévoyant la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi comportant un plan de départ volontaire offert aux personnels concernés par l'externalisation de leur emploi qui ne souhaiteraient pas rester au service de la société ; que le 6 février 2008, le comité d'entreprise a approuvé le dispositif de départs volontaires, pour lequel le salarié, dont le poste était externalisé, a fait valoir sa candidature le 2 mai 2008 ; que le 15 mai 2008, la commission paritaire de suivi a rejeté son projet et que la société lui a alors proposé un reclassement interne en qualité d'expert région qu'il a refusé le 23 mai 2008 ; que le salarié a engagé une procédure pour solliciter le prononcé de la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi et la résiliation de son contrat de travail, puis, se plaignant d'être laissé sans activité et de s'être vu refuser une formation, il a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de la société, le 23 août 2008 ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié tendant à voir requalifier sa prise d'acte en licenciement nul et pour dire que le salarié ne caractérisant aucun manquement fautif de la part de la société, sa prise d'acte de la rupture s'analysait en une démission, l'arrêt retient d'une part, que la décision de la commission paritaire était exclusivement fondée sur le fait qu'il ne remplissait pas les conditions prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi pour les départs volontaires et d'autre part, que le salarié n'établissait pas qu'il avait été laissé sans activité ni que le refus d'une formation dans le cadre du droit individuel à la formation constituait un manquement fautif de l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la mise en oeuvre de l'opération d'externalisation décidée par l'employeur entraînait nécessairement la suppression des emplois concernés et que le salarié avait vu son projet de départ refusé, ce dont il résultait que la prise d'acte du salarié, qui se trouvait privé d'emploi, était justifiée par l'absence dans le plan social d'un plan de reclassement interne et produisait les effets d'un licenciement nul, la cour d'appel a violé les articles susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 23 juin 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ; remet, en conséquence, 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 Lyon ;

Condamne la société Completel Grenoble aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à M. X... la somme de 2 500 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 par le président en son audience publique du vingt-cinq janvier deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté Monsieur X... (salarié) de sa demande tendant à ce qu'il soit dit que le plan de sauvegarde de l'emploi était nul, et à ce qu'en conséquence, la société COMPLETEL GRENOBLE soit condamnée à lui verser les sommes de 48.540 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, en application des dispositions prévues à l'article L.1235-11 du Code du Travail, 50.000 € nets à titre d'indemnisation du préjudice résultant du caractère abusif/illicite de son licenciement, 11.649,60 € nets au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, 12.135 € bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme brute de 1.213,50 € au titre des congés payés afférents, 64.396,40 € nets à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la perte d'une chance de bénéficier des indemnités spéciales de rupture prévues au Plan de départ volontaire, sur la base d'une moyenne de salaire d'un montant de 4.045 € bruts calculée au titre de ses 12 derniers mois d'activité ;

AUX MOTIFS QUE le 1er novembre 1999, Monsieur X... a été embauché par la S.A.S. COMPLETEL GRENOBLE comme technicien installation maintenance ; que le 1er juin 2001, un avenant a précisé que Monsieur X... exerçait les fonctions d'ingénieur transmission ; que début 2008, la S.A.S. COMPLETEL GRENOBLE a engagé une consultation sur un projet de réorganisation, et le 6 février 2008 le comité d'Entreprise a approuvé un dispositif de départs volontaires. Les candidats devaient se faire connaître jusqu'au 7 mai 2008 ; que Monsieur X... a fait valoir sa candidature au départ le 2 mai 2008. Le 15 mai 2008, la commission de suivi a rejeté son projet ; que Monsieur X... a engagé le 28 juillet 2008 une procédure de résiliation de son contrat de travail suivie d'une lettre de prise d'acte de rupture en date du 23 août 2008 ; que Monsieur X... estime qu'il devait, de droit bénéficier de l'intégralité des mesures prévues au P.S.E. et soutient que ce dernier est illicite, donc nul en ce qu'il institue une application distributive de ses mesures, suivant un processus de validation des candidatures non égalitaire et discriminatoire ; que le P.S.E. comportait les (principales) dispositions suivantes : - permet aux salariés concernés par le projet d'externalisation de bénéficier d'un plan de départ volontaire dans des conditions validées par les parties ; - la faculté de départ volontaire ne doit pas se traduire par la volonté d'obtenir, uniquement, les indemnités de chômage. Aussi, les volontaires doivent justifier d'un projet professionnel ou personnel préalable validé par une commission paritaire de suivi ; qu'à titre d'exemple, les départs volontaires pourront se faire dans différentes optiques, notamment : reclassement externe (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois...) création ou reprise d'entreprise, suivi d'une formation, participation à un concours de la fonction publique... ; -

le plan de départ volontaire est ouvert à l'issue de la consultation des élus, pour une durée de 2 mois, porté à 3 mois pour les salariés impactés par l'externalisation ; - critères d'éligibilité : projet professionnel ou personnel validé par la commission paritaire ; - fournir des pièces justificatives du projet ; - plan de reclassement comportant notamment 26 postes d'experts réservés aux salariés dont les activités devaient être confiées en tout ou partie à des sous-traitants ; que contrairement à ce que soutient Monsieur X..., il n'a pas été victime d'une sélection arbitraire de la part de la commission paritaire. En effet, celle-ci n'a pas donné suite à sa demande dans la mesure où cette dernière n'était accompagnée d'aucun projet d'embauche ; que les éléments alors produits par Monsieur X... faisaient état de 23 candidatures auprès d'entreprises qui lui avaient, pour 9 d'entre elles, répondu de façon négative, et pour les autres, ne lui avaient pas répondu ; que la réponse de la commission paritaire est fondée au vu des critères prévus au P.S.E. dès lors que Monsieur X... ne pouvait justifier d'un projet conforme au dit P.S.E ; que l'article 3-4-3 du document cité prévoit en effet que le requérant doit accompagner sa demande de pièces justificatives (par exemple: promesse d'embauché...) ; que les seuls éléments produits par Monsieur X... sont des courriels de candidature adressés à des entreprises ; que la décision de la commission paritaire a rappelé à Monsieur X... que la D.R.H. lui avait proposé un poste d'expert région, poste que Monsieur X... avait refusé, le considérant comme entraînant un déclassement. ; que si Monsieur X... était, bien entendu, libre de refuser cette proposition, il n'est pas fondé à soutenir que ce refus a conduit à son exclusion du bénéfice du P.S.E. La décision de la commission paritaire est exclusivement fondée sur le fait que Monsieur X... ne remplissait pas les conditions mentionnées à l'article 3.4.3 ; que contrairement à ce que soutient l'appelant, les mesures prévues par le P.S.E. ne doivent pas être jugées insuffisantes, dès lors que 217 salariés ont bénéficié d'un départ volontaire tandis que seuls 7 candidats au départ volontaire ont vu leur demande rejetée ; qu'il ne sera pas fait droit à la demande de nullité du P.S.E. présentée par Monsieur X...;

ALORS, D'UNE PART, QUE le juge ne peut dénaturer les documents soumis à son analyse ; qu'un plan de sauvegarde de l'emploi qui prévoit comme seul mode de rupture du contrat de travail pour les salariés dont l'emploi est supprimé le départ volontaire à l'exclusion de tout licenciement, et qu'en outre une candidature à un départ volontaire doit être présentée dans un délai déterminé, et être assortie d'un projet professionnel qui, s'il n'est pas validé par une commission paritaire de suivi, entraîne le refus de la candidature au départ volontaire, doit comporter un plan de reclassement pour les salariés dont la candidature a été refusée à la suite de cette invalidation ; qu'en l'absence de ce plan de reclassement, le plan de sauvegarde de l'emploi est nul ; qu'en relevant que le plan de sauvegarde de l'emploi comportait en l'espèce un « plan de reclassement comportant notamment 26 postes d'experts réservés aux salariés dont les activités devaient être confiées en tout ou partie à des sous-traitants », quand il résulte au contraire du PSE que celui-ci ne comporte aucun dispositif de reclassement, la Cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de ce plan, en violation de l'article 1134 du Code civil ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE, si un plan de sauvegarde de l'emploi peut contenir des mesures réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause puissent bénéficier de cet avantage, à moins qu'une différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes, et que les règles déterminant les conditions d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables ; qu'un employeur ne peut refuser une candidature à un départ volontaire sans se fonder sur un élément objectif

répondant aux prévisions du plan de départs volontaires ; que, ainsi que l'avait soutenu l'exposant dans ses conclusions d'appel, le plan de sauvegarde de l'emploi, ne prévoit pas de règles définies et contrôlables de validation des candidatures au départ volontaire, dès lors qu'il indique en termes obscurs, ambigus et contradictoires, d'un côté, que les salariés pouvaient, pour leur candidature au départ volontaire, présenter un projet professionnel dans différentes optiques telles qu'un reclassement externe par un emploi en CDI, CDD ou intérim, et que leur candidature devait être accompagnée de pièces justificatives, telles que par exemple une promesse d'embauche, ce qui pouvait faire supposer que le candidat au départ volontaire devait présenter un projet professionnel abouti, et de l'autre, que le salarié volontaire pouvait, au contraire, après l'acceptation de sa candidature finaliser son projet en optant pour un congé de reclassement de sept mois et en bénéficiant pour ce faire de l'assistance de l'espace mobilité, et qu'il pouvait en outre, dans le cas où son projet ne serait pas abouti, bénéficier d'un départ anticipé avec suspension du contrat de travail, pour pouvoir le finaliser ; qu'en considérant que le PSE était régulier, quand il ne définissait pas les critères de validation des candidatures au départ volontaire de façon claire et contrôlable, la Cour d'appel a violé, par fausse application, l'article L.1233-61 du Code du travail ;

ALORS, SUBSIDIAIREMENT, QUE le juge ne peut dénaturer les documents soumis à son analyse ; qu'en considérant que le plan de sauvegarde de l'emploi de la société COMPLETEL GRENOBLE imposait de manière claire au salarié candidat à un départ volontaire de présenter à la commission de suivi une promesse d'embauche dans le cadre d'un projet professionnel finalisé, quand ce plan n'imposait pas au salarié une telle obligation dès lors qu'il prévoyait au contraire la possibilité pour celui-ci, une fois sa candidature au départ volontaire acceptée, d'opter pour un congé de reclassement de sept mois et de bénéficier pendant cette durée de l'assistance de l'espace mobilité pour qu'il puisse finaliser son projet professionnel tel qu'il l'avait présenté à la commission paritaire de suivi, et qu'en outre, le salarié qui n'avait pas présenté à cette commission un projet abouti pouvait le finaliser à la faveur d'un départ anticipé avec la suspension de son contrat de travail jusqu'à sa rupture effective, la Cour d'appel a dénaturé ces dispositions claires et précises du plan de sauvegarde de l'emploi, en violation de l'article 1134 du Code civil ;

ET ALORS ENFIN QU'un plan de sauvegarde de l'emploi qui prévoit comme seul mode de rupture du contrat de travail pour les salariés dont l'emploi est supprimé le départ volontaire à l'exclusion de tout licenciement, et qu'en outre une candidature à un départ volontaire doit être présentée dans un délai déterminé, et être assortie d'un projet professionnel qui, s'il n'est pas validé par une commission paritaire de suivi, entraîne le refus de la candidature au départ volontaire, doit comporter un plan de reclassement pour les salariés dont la candidature a été refusée à la suite de cette invalidation ; qu'en l'absence de ce plan de reclassement, le plan de sauvegarde de l'emploi est nul ; que tel est également le cas lorsqu'au surplus, ce plan ne fixe pas de manière précise et contrôlable les critères de validation du projet professionnel dont doivent être assorties les candidatures au départ volontaire ; qu'en décidant que le PSE revêtait en l'espèce un caractère suffisant au motif inopérant que 217 salariés avaient bénéficié d'un départ volontaire tandis que 7 candidats au départ volontaire avaient vu leur demande rejetée, la Cour d'appel a violé, par refus d'application, l'article L.1233-61 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté Monsieur X... (salarié) de sa demande tendant à ce sa prise d'acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de la société COMPLETEL GRENOBLE (employeur) soit requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, et à ce qu'en conséquence, celle-ci soit condamnée à lui verser les sommes de 50.000 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 11.649,60 € nets au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, 12.135 € bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme brute de 1.213,50 € au titre des congés payés afférents, 64.396,40 € nets à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la perte d'une chance de bénéficier des indemnités spéciales de rupture prévues au Plan de départ volontaire, sur la base d'une moyenne de salaire d'un montant de 4.045 € bruts calculée au titre de ses 12 derniers mois d'activité ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... n'établit pas que la Société intimée aurait volontairement laissé sa situation de salarié se dégrader, à compter de la décision de la commission paritaire du 15 mai 2008 qui a rejeté sa demande ; qu'ainsi que cela a été examiné dans la première partie de l'arrêt consacrée à la validité du P.S.E., la décision de la commission paritaire a été prise au vu des critères et conditions objectifs du P.S.E., en considération de l'absence de justificatifs fournis (art. 3.4.3. du P.S.E. consacré aux candidatures) ; que le contrat de travail de Monsieur X... a été rompu le 23 août 2010, jour de la prise d'acte alors même que la situation juridique de la S.A.S. COMPLETEL GRENOBLE n'avait pas connu de modification. Les dispositions de l'article L 1224-1 du code du travail ne s'appliquaient pas ; que le 24 août 2008, soit le lendemain de la prise d'acte, Monsieur X... a intégré un poste au sein du syndicat mixte A.D.N ; que jusqu'au 23 août 2008, Monsieur X... est demeuré salarié de la S.A.S. COMPLETEL GRENOBLE et il n'établit pas qu'il aurait été laissé sans activité ; que la S.A.S. COMPLETEL GRENOBLE a refusé à Monsieur X..., le 1er juin 2008; une formation en anglais, dans le cadre du D.I.F., l'appelant n'établit pas que ce refus constitue un manquement fautif de la Société intimée ; que Monsieur X... ne caractérisant aucun manquement fautif de la part de la S.A.S. COMPLETEL GRENOBLE, sa demande requalification de la prise d'acte de la rupture doit être rejetée ;

ALORS, DE PREMIERE PART, QUE commet une faute susceptible de justifier une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié, l'employeur qui, pour refuser la candidature de celui-ci à un départ volontaire, met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi entaché de nullité en raison de son insuffisance relative aux critères de validation des départs volontaires et aux mesures de reclassement interne, et qui, de ce fait, le prive de la possibilité de bénéficier d'un départ volontaire alors que le contrat de travail ne pouvait se poursuivre du fait de l'externalisation de son emploi, et qu'aucun licenciement n'était davantage prévu par ce plan ; que la Cour d'appel a relevé que la prise d'acte de la rupture n'était justifiée par aucune faute de la société COMPLETEL GRENOBLE dès lors que la candidature de Monsieur X... avait été refusée par la commission de suivi au vu des critères exigés par le PSE pour la validation d'un départ volontaire et qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur d'avoir laissé ensuite la situation du salarié se dégrader ; qu'en l'état de ces motifs, la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation, relatif à la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi, aura pour conséquence que, contrairement à ce qu'a décidé la Cour d'appel, l'employeur avait à tort refusé la candidature du salarié au départ volontaire, que ce soit en mettant en oeuvre un PSE opaque et discriminatoire, ou

que ce soit en imposant au salarié, par dénaturation de ce plan, de fournir une promesse d'embauche à l'appui de sa demande de validation de sa candidature, ce qui, dans les deux cas, justifiait en toute hypothèse la prise d'acte de la rupture par le salarié de son contrat de travail ; que la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation entraînera par voie de conséquence la cassation de l'arrêt sur le présent moyen, en application de l'article 625 alinéa 2 du Code de procédure civile ;

ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, DE DEUXIEME PART, QUE, lorsque la branche d'activité à laquelle est rattaché le salarié est cédée à un autre employeur, le contrat de travail du salarié lui est transféré lorsque cette branche d'activité constitue une entité économique autonome ayant poursuivi son activité ; qu'en se bornant à relever de manière inopérante que l'article L.1224-1 du Code du travail n'était pas applicable en l'espèce dès lors qu'à la date de la rupture du contrat de travail le 23 août 2010, la situation juridique de la SAS COMPLETEL GRENOBLE n'avait connu aucune modification, sans rechercher, comme l'y invitaient les conclusions d'appel de Monsieur X..., si le contrat de travail de l'exposant n'aurait pas dû être transféré dans l'entreprise au sein de laquelle avait été externalisée l'activité à laquelle il était affecté et sans davantage exiger de la société COMPLETEL GRENOBLE qu'elle s'explique sur ce point comme l'avait demandé Monsieur X... dans ses écritures, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1224-1 du Code du travail ;

ALORS, DE TROISIEME PART, QUE le contrat de travail comporte pour l'employeur l'obligation de fournir du travail au salarié ; que commet une faute l'employeur qui laisse un salarié sans travail ; que tel est le cas lorsque, à l'expiration du délai de présentation des candidatures aux départs volontaires prévu par un plan de sauvegarde de l'emploi, le salarié auquel a été refusée sa candidature pour un départ volontaire, a vu son emploi externalisé dans une autre entreprise sans que lui ait été proposée de solutions de reclassement interne à la suite de son refus de l'unique emploi qui lui avait été offert à ce titre ; qu'en reprochant à Monsieur X... de ne pas établir qu'il avait été laissé sans travail quand il résultait des constatations de fait de l'arrêt et du jugement que l'emploi du salarié avait été externalisé, qu'il avait refusé la seule offre de reclassement interne qui lui ait été faite, et que l'employeur, qui ne lui avait proposé aucune autre solution de reclassement, ne l'avait pas davantage licencié, la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses constatations de fait, a violé, par fausse application, l'article 1134 du Code civil ;

ALORS, DE QUATRIEME PART, QUE les dispositions légales relatives aux licenciements pour motif économique sont applicables aux procédures collectives de départs volontaires engagées pour un motif économique lorsque le plan de départs volontaires prévoit qu'une candidature à un tel départ peut être refusée et qu'aucun licenciement ne peut être prononcé ; qu'en conséquence, lorsque la candidature au départ volontaire a été refusée, l'employeur a l'obligation de rechercher une solution de reclassement pour le salarié au sein de l'entreprise et du groupe auquel celle-ci appartient ; qu'en ne recherchant pas, comme l'y invitaient les conclusions d'appel de l'exposant, si la société COMPLETEL GRENOBLE n'avait pas manqué à son obligation de reclassement dès lors qu'elle n'avait recherché aucune solution de reclassement dans l'entreprise ou dans le groupe, à la suite du refus par le salarié de l'offre du poste d'expert région, et qu'elle n'avait pas davantage justifié de l'impossibilité de reclasser le salarié, a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1233-4 et L.1233-3 alinéa 2 du Code du travail ;

ALORS, DE CINQUIEME PART, QUE lorsque le salarié a pris acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de cette prise d'acte qu'à la date à laquelle elle a été donnée, les faits invoqués la justifiaient, considérer qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou dans le cas contraire d'une démission ; qu'en relevant de façon inopérante, pour écarter la requalification de la prise d'acte de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse, que le lendemain de la prise d'acte de la rupture, Monsieur X... avait intégré un poste au syndicat mixte ADN, alors qu'il résulte des constatations de l'arrêt et du jugement que, antérieurement à la prise d'acte de la rupture, le poste de travail du salarié avait été externalisé, qu'en outre, sa candidature au départ volontaire dans le cadre du PSE avait été refusée, et qu'enfin, il ne lui avait été proposé qu'une seule offre de reclassement qu'il avait refusé, ce dont il résultait que la circonstance que le salarié ait trouvé un emploi postérieurement à la rupture n'était pas la cause déterminante de la rupture et ne caractérisait pas une manifestation claire et non équivoque de démissionner, la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses constatations de fait, a violé, par fausse application, l'article 1134 du Code civil, ensemble l'article L.1231-1 du Code du travail ;

ALORS, DE SIXIEME PART, QUE l'article L.6323-1 du Code du travail prévoit, en son alinéa 1, que tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté minimale dans l'entreprise déterminée par voie réglementaire, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures ; que l'exercice par le salarié de son droit individuel à la formation est de droit ; qu'il appartient à l'employeur qui refuse à un salarié l'exercice de ce droit de justifier sa décision par un motif tiré de l'intérêt général de l'entreprise ; qu'en relevant que si la société COMPLETEL GRENOBLE avait refusé au salarié le 1er juin 2008 une formation en anglais dans le cadre du DIF, celui-ci n'établissait pas que ce refus constituait un manquement fautif de l'employeur, la Cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé, par refus d'application, l'article 1351 alinéa 2 du Code civil ;

ET ALORS AU DEMEURANT QU'un employeur ne peut refuser sans motif à un salarié l'exercice de son droit individuel à une formation lorsque ce salarié, qui s'est vu supprimer son emploi dans le cadre d'une procédure collective de rupture des contrats de travail pour motif économique exclusive de tout licenciement, n'a bénéficié, ni d'un reclassement interne, ni d'un départ volontaire, et qu'en outre, le plan de sauvegarde de l'emploi garantissait à tous les salariés concernés par ce plan le droit à une formation professionnelle pour leur permettre un reclassement interne ou externe ; que le refus sans motif par l'employeur de l'exercice par le salarié de son droit à la formation dans de telles circonstances constitue un abus de droit ; qu'en considérant que Monsieur X... n'avait établi l'existence d'aucune faute de l'employeur quand il était constant que la société COMPLETEL GRENOBLE n'avait pas motivé son refus, la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses constatations de fait, a violé, par fausse application, les dispositions des articles L.6323-1 alinéa 1 et L.6323-9 du Code du travail, ensemble celles de l'article L.1233-62-5° du même Code.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Grenoble du 23 juin 2010