

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 29 octobre 2013

N° de pourvoi: 12-15.382

ECLI:FR:CCASS:2013:SO01789

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Lacabarats (président), président

SCP Didier et Pinet, 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 par la société MGI B... le 13 décembre 2004 sur le site de Champfromier (Ain) et que cette dernière a informé le comité d'établissement le 21 novembre 2008, qu'elle connaissait des difficultés économiques ; qu'elle a mis en oeuvre, le 20 janvier 2009, un projet de licenciement pour motif économique portant sur sept salariés ; que M. X... a été licencié le 15 mai 2009 et qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour que soit prononcée la nullité de la rupture pour défaut de mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le second moyen :

Vu les articles L. 1233-3, alinéa 2, L. 1233-26 et L. 1237-13 du code du travail ;

Attendu que si les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour l'application de l'article L. 1233-26 du code du travail, lorsqu'elles constituent une modalité d'un processus de réduction des effectifs pour une cause économique, c'est à la condition

que les contrats de travail aient été rompus après l'homologation des conventions par l'administration du travail ; que ne peuvent être retenues les conventions, qui faute d'avoir été homologuées, n'ont pas entraîné la rupture du contrat de travail ;

Attendu que pour déclarer nul le licenciement du salarié faute pour la société d'avoir mis en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, l'arrêt retient que le personnel concerné par les ruptures conventionnelles intervenues dans le contexte de réduction des effectifs, postérieurement au 12 décembre 2008, aurait dû être pris en compte dans le calcul du seuil d'effectif édicté en matière de licenciement économique dès lors que plus de dix salariés étaient en cause dans un délai de trois mois qui s'achevait le 12 mars 2009 et que dès lors, le licenciement du salarié intervenu à l'intérieur du second délai de trois mois, était soumis aux dispositions de l'article L. 1233-61 du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, sans qu'il résulte de ses constatations que plus de dix contrats de travail avaient été rompus après l'homologation de conventions de rupture, pendant la période de trois mois précédant celle au cours de laquelle la procédure de licenciement a été engagée, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il a rejeté la demande de sursis à statuer, l'arrêt rendu le 11 janvier 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, pour qu'il soit statué sur les points restant en litige, 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 Grenoble ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu les articles 700 du code de procédure civile et 37 de la loi du 10 juillet 1991, 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-neuf octobre deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour la société MGI B....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté la demande de sursis à statuer formulée par la société MGI B....

AUX MOTIFS QUE « la Société MGI B... pour conclure au sursis à statuer expose qu'une procédure pénale a été engagée à son encontre sur plainte de l'inspection du travail de l'Ain pour licenciement économique d'au moins 10 salariés sans consultation du comité d'entreprise, entrave au fonctionnement du comité d'entreprise et entrave au fonctionnement du comité central d'entreprise et fait valoir qu'il existe un lien étroit entre cette procédure et la procédure prud'homale. Selon l'article 4 du code de procédure pénale, lorsque l'action publique a été mise en mouvement, seul le sursis au jugement de l'action civile en réparation du dommage causé par l'infraction exercé devant la juridiction civile est obligatoire. En l'espèce, l'action exercée devant la juridiction prud'homale en contestation du licenciement est distincte de l'action civile en réparation du dommage et le sursis sollicité est donc facultatif. Il n'est pas de l'intérêt d'une bonne justice de retarder plus avant la solution du litige prud'homal et la demande de sursis à statuer sera rejetée. »

ALORS QUE l'article 4 du code de procédure pénale dispose qu'il est sursis au jugement de l'action civile tant qu'il n'a pas été prononcé définitivement sur l'action publique ; QUE l'insuffisance de motifs équivaut à une absence de motifs ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel, pour rejeter la demande de sursis à statuer se borne à affirmer que l'action exercée devant la juridiction prud'homale en contestation du licenciement est distincte de l'action civile en réparation du dommage et qu'il n'est pas dans l'intérêt d'une bonne justice de retarder plus avant la solution du litige prud'homal ; qu'en statuant ainsi, par voie de simple affirmation, la Cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION (Subsidiaire)

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit le licenciement nul et condamné la SA MGI B... à payer à Monsieur X... des indemnités à ce titre.

AUX MOTIFS propres QUE « selon l'article L. 1233-26 du code du travail, lorsqu'une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements économiques de plus de dix salariés au total sans atteindre dix salariés dans une même période de 30 jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions relatives au licenciement collectif notamment celles imposant la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour les entreprises de plus de 50 salariés. Selon l'article L. 1233-27, lorsqu'une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé au cours d'une année civile à des licenciements pour motif économique de plus de dix-huit salariés au total, sans avoir été tenu de présenter un plan de sauvegarde de l'emploi en application de l'article L. 1233-26 ou de l'article L. 1233-28, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois premiers mois de l'année civile suivante est soumis aux dispositions relatives au licenciement collectif notamment celles imposant le mise en place d'un plan de

sauvegarde de l'emploi pour les entreprises de plus de 50 salariés. M Nicolas X... fait valoir que la Société MGI B... a détourné la procédure de licenciement pour motif économique en recourant à des ruptures conventionnelles, alors que ces ruptures trouvaient leur cause dans les difficultés économiques de l'entreprise, ce afin d'éviter la mise en place d'une procédure de licenciement collectif ; que cette fraude l'a privé du bénéfice d'un plan de sauvegarde de l'emploi et que son licenciement est nul. La Société MGI B... soutient que les ruptures conventionnelles ne peuvent pas être comptabilisées comme des licenciements économiques au sens de l'article L. 1233-26 du code du travail et qu'en tout état de cause, il n'est pas démontré qu'elle aurait notifié 10 licenciements pour motif économique au cours des trois derniers mois précédant le licenciement de M Nicolas X... ; qu'entre le 12 décembre 2008 et le 12 février 2009, seules 2 ruptures conventionnelles ont été homologuées et non pas huit comme prétendu par le salarié. Il résulte des articles L. 1233-3, alinéa 2 du code du travail et 12 de l'accord interprofessionnel étendu du 11 janvier 2008 relatifs à la modernisation du marché du travail, appliqués à la lumière de la Directive n° 98159/ CE, du Conseil du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs que lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi. C'est dans le cadre de l'entreprise qu'un PSE doit être envisagé et non pas dans celui de chaque établissement pris individuellement. Il résulte de trois courriers de l'inspection du travail de l'Ain en date respectivement des 17 février et 17 avril 2009 qu'entre le 29 septembre 2008 et le 17 février 2009, 16 demandes d'homologation de rupture conventionnelle ont été déposées par la Société MGI B... ; que 8 de ces demandes ont été déposées dans l'Ain et trois dans le Haut Rhin depuis le 12 décembre 2008 ; que les deux demandes, formulées les 3 et 6 février 2009 et concernant M Z... et Mme A..., salariés de l'établissement de CHAMPFROMIER, ont fait l'objet d'un rejet en raison des licenciements pour motif économique engagés par l'entreprise. M Z... a démissionné le 20 février, Mme A... a été licenciée pour faute grave le 16 mars. La Société MGI B... verse aux débats le registre du personnel du seul établissement de CHAMPFROMIER alors d'une part qu'elle dispose d'un autre établissement dans l'Ain et que les courriers de l'inspection du travail visent également l'établissement de THANN. Ce seul document n'est dès lors pas susceptible de démentir les constatations de l'inspection du travail dont il convient de relever que l'employeur ne les a pas contestées ainsi qu'il l'aurait indubitablement fait si elles avaient été inexactes. Il convient donc de tenir pour acquis que les ruptures conventionnelles demandées depuis le 12 décembre 2008 excédaient le seuil de 10 salariés édicté en matière de licenciement collectif et de rechercher si ces ruptures étaient dues à des difficultés économiques et si elles s'inscrivaient dans un projet global de réduction d'effectifs. Le budget 2009 de la division Moteur présenté le 20 novembre 2008 prévoyait la suppression d'au moins 57 salariés et la constitution d'une provision destinée à couvrir le coût de 62 départs. Les mesures exposées par la direction lors de la réunion extraordinaire du comité central d'établissement du 21 novembre 2008 comprenaient des réductions d'effectifs, le sureffectif de certains services tels que l'étude et le développement allant jusqu'à " 6 personnes sur 10 de trop ", et l'encouragement aux départs volontaires (" tout départ volontaire sera le bienvenu, il fera l'objet d'un accompagnement "). Il était également prévu que chaque salarié serait reçu par la DRH de chaque site dans les prochains mois. La Société MGI B... ne produit aucun élément démontrant qu'elle aurait remplacé les salariés ayant souscrit aux ruptures conventionnelles en cause. Ces éléments concordants démontrent suffisamment que ces ruptures ont été négociées dans le contexte des réductions d'effectifs prévues par

l'entreprise pour faire face à ses difficultés économiques. En conséquence, les effectifs concernés par les ruptures postérieures au 12 décembre 2008 auraient dû être pris en compte dans le calcul du seuil de l'effectif édicté en matière de licenciement économique de plus de 10 salariés. En effet, dès lors que plus de 10 salariés étaient en cause dans un délai de trois mois, l'employeur ne pouvait procéder à de nouveaux licenciements dans les trois mois suivants sans élaborer un PSE conformément aux dispositions de l'article L. 233. 26 du code du travail. Le premier délai de trois mois ayant couru à compter du 12 décembre 2008 s'achevait le 12 mars 2009. Le licenciement de M Nicolas X... étant intervenu à l'intérieur du second délai de trois mois qui courait jusqu'au 12 juin 2009, il était soumis aux dispositions de l'article L. 1233-61 imposant l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Il en résulte que le licenciement de M X... est entaché de nullité. Celui-ci indique qu'après trois mois de chômage, il a été obligé de s'expatrier dans la région du Creusot et que cet emploi a été rompu en période d'essai. Il ne verse aux débats aucun élément sur les conditions financières de cet emploi ni sur sa situation postérieurement à la rupture de ce contrat de travail intervenue au mois de juin 2010. Il convient en conséquence de fixer l'indemnité lui revenant à la somme de 37 572 € dans le strict respect des dispositions de l'article L. 1235-11 du code du travail. »

Et AUX MOTIFS éventuellement adoptés que « attendu que le chiffre d'affaires du Groupe MGI B... était en baisse de 15 % pour des chiffres passant de 419. 874 K € pour 2008 à 358. 246 K € en 2009, avec un résultat net de -9407 K € en 2008 ; Attendu que l'Inspection du travail a refusé l'homologation d'une rupture conventionnelle de Monsieur Thierry Z... le 17 Février 2009 au motif : « Considérant que ce projet de rupture intervient dans le contexte d'un projet de licenciement pour motif économique de 7 salariés sur le site de Champfromier avec une première réunion d'information du comité d'entreprise qui s'est déroulée le 13 février 2009 ; Considérant que la direction de l'entreprise a fait montre d'une préoccupation manifeste par rapport au coût financier de ces licenciements et plus spécifiquement des mesures d'accompagnement dans le cadre d'un PSE ; considérant que depuis le 29 septembre 2008, l'entreprise MGI B... a déposé 16 demandes d'homologation de rupture conventionnelle, dont 8 depuis le 12 décembre auxquelles s'ajoutent au moins trois ruptures conventionnelles dans le département du Haut-Rhin ». Attendu que l'inspection du travail dans son courrier du 9 mars 2009 rappelle que « la procédure relative au projet de licenciements économiques collectifs entraînant la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi s'applique dans l'entreprise de plus de 50 salariés lorsque l'employeur envisage de prononcer : « Au moins 10 licenciements sur une même période de 30 jours ; le point de départ de la période de 30 jours est la première réunion de consultation du CE sur ce projet, ou lorsqu'elle n'est pas obligatoire, le premier entretien individuel préalable au licenciement (article L 1233-21). » « Un nouveau licenciement économique 3 mois après avoir procédé à plus de 10 salariés au total pendant 3 mois consécutifs (article L. 1233-26) » ; « un nouveau licenciement économique au cours des 3 mois suivant une année civile au cours de laquelle il a été prononcé plus de 18 licenciements pour motif économique sans avoir à établir de PSE (article L. 1233-27). » Attendu que la circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008, relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée précise que le rejet de la demande devra être premièrement motivé en indiquant la ou les raisons de fait et de droit qui conduisent la DDTEFP à refuser l'homologation, et à estimer que la rupture conventionnelle ne repose pas sur le libre consentement des parties, et notamment du salarié. D'une façon générale, l'attention des DDTEFP est attirée sur le fait que l'homologation ne doit pas être assimilée à une autorisation de licenciement. Il s'agit seulement de vérifier que les garanties prévues par la loi ont été respectées, que le consentement des parties est libre, et que la rupture

conventionnelle ne s'inscrit pas dans une démarche visant à contourner des procédures et des garanties légales (périodes de protection de l'emploi, accident du travail...). Attendu que dans la réunion du Comité central d'entreprise du 21 novembre 2008, Monsieur B... évoque déjà la réduction de l'effectif en supprimant 6 postes, et que tout départ volontaire sera le bienvenu et accompagné. Attendu que dans la circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée, il est stipulé que le consentement des parties doit être libre, qu'il s'agisse du principe de la rupture ou de ses conditions. Attendu que les salariés ayant signé une rupture conventionnelle depuis le 29 septembre 2008, auraient du bénéficier de mesures plus favorables si l'entreprise avait mis en oeuvre un PSE. Attendu que les effectifs de ruptures conventionnelles signées depuis le 21 novembre 2008 auraient du être pris en compte dans le calcul du seuil de l'effectif dans un contexte de licenciement économique collectif de plus de 10 salariés. Ce manquement prive l'entreprise de l'application de l'article L. 1233-8 du CODE DU TRAVAIL relatif au licenciement économique inférieur à 10 salariés. Attendu que l'absence ou l'insuffisance de PSE obligatoire dans un contexte de licenciement économique collectif supérieur à 10 salariés, entraîne la nullité de la procédure de licenciement comme prévu à l'article L. 1235-7 du CODE DU TRAVAIL. Attendu que depuis le 12 décembre 2008, le cumul des 8 ruptures conventionnelles et des 7 licenciements économiques, dépasse le nombre de 10 licenciements pour lesquels l'entreprise aurait du procéder à un PSE. Attendu que l'entreprise MCI COUTER a proposé à Monsieur Nicolas X... trois postes dans le cadre du reclassement à savoir : le 3 mars 2009, un premier poste de responsable d'îlot avec un salaire mensuel de 2 600 € ; le 30 mars 2009, deux postes : de métrologue avec un salaire mensuel de 2 200 €, et d'opérateur sur presse pour un salaire de 1 450 €. Attendu que l'ordre des licenciements a été défini en réunion des 13 et 17 février 2009 avec le comité central d'entreprise selon les critères suivants : les charges de famille, l'ancienneté, les éventuelles caractéristiques sociales compromettant une réinsertion professionnelle, les qualités professionnelles des personnes en adéquation avec les besoins, précision étant apportée qu'en tout état de cause, sera privilégié le critère des aptitudes professionnelles (dont la pratique des langues étrangères pour les fonctions le justifiant, pour garder les salariés les plus aptes à permettre le redressement de l'entreprise dès lors que la tendance sera inversée). Attendu que Monsieur Nicolas X... était célibataire sans charge de famille et ne pratiquant aucune langue étrangère. Attendu que les salariés cités par Monsieur Nicolas X..., à savoir Messieurs C..., E... et Madame D... étaient tous mariés ou en couple et pratiquaient tous une langue étrangère. »

ALORS QU'il résulte des articles L. 1233-3, alinéa 2 du code du travail et 12 de l'accord interprofessionnel étendu du 11 janvier 2008 relatifs à la modernisation du marché du travail, appliqués à la lumière de la Directive n° 98159/ CE, du Conseil du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs, et devenus les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail que lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'il était soutenu que les ruptures conventionnelles litigieuses procédaient de causes indépendantes des difficultés économiques de l'entreprise ; que pourtant, la cour d'appel n'a pas recherché la cause des ruptures conventionnelles intervenues, mais s'est bornée à caractériser de façon générale les difficultés économiques touchant l'entreprise ; qu'en statuant ainsi, elle a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés.

ALORS AUSSI QU'il résulte des articles L. 1233-3, alinéa 2 du code du travail et 12 de l'accord interprofessionnel étendu du 11 janvier 2008 relatifs à la modernisation du marché du travail, appliqués à la lumière de la Directive n° 98159/ CE, du Conseil du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs, et devenus les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail que lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'ainsi, les demandes d'homologation de ruptures conventionnelles rejetées par l'administration ne sauraient être prises en compte dans ce but ; que la Cour d'appel décide néanmoins en l'espèce que les ruptures conventionnelles demandées depuis le 12 décembre 2008 excédaient le seuil de 10 salariés édicté en matière de licenciement collectif et qu'il incombait en conséquence à l'employeur de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé les textes susvisés.

ALORS ENCORE QUE la société MGI B... invoquait dans ses conclusions que, contrairement aux affirmations de l'inspection du travail, les ruptures conventionnelles intervenues ne s'inscrivaient pas dans un projet de réduction des effectifs ; que la Cour d'appel a néanmoins affirmé que la société MGI B... ne conteste pas les constatations de l'inspection du travail ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a dénaturé les conclusions de la MGI B..., en violation de l'article 1134 du code civil.

ALORS ENFIN QU'il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention ; qu'il appartenait donc au salarié qui invoquait le fait que la société MGI B... aurait licencié pour motif économique plus de 10 salariés depuis le 12 décembre 2008 de le démontrer ; que la Cour d'appel qui s'est fondée sur le fait que la société MGI B... n'aurait pas prouvé qu'elle aurait remplacé les salariés dont le contrat a été rompu par le biais d'une rupture conventionnelle, mettant ainsi la preuve à la charge de l'employeur, a inversé la charge de la preuve en violation de l'article 9 du code de procédure civile.

Publication :

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