

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 4 décembre 2012

N° de pourvoi: 11-11299

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

SCP Coutard et Munier-Apaire, SCP Gatineau et Fattaccini, 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 (Lyon, 26 novembre 2010), que, dans le cadre d'un projet de restructuration liée à des difficultés économiques, la société Charvet industrie a mis en oeuvre un licenciement collectif de moins de dix salariés, parmi lesquels, M. X..., délégué du personnel ; que lors de l'entretien préalable à ce licenciement qui s'est tenu le 19 décembre 2005, l'employeur a remis au salarié une convention de reclassement personnalisé (CRP) et lui a proposé un poste de reclassement ; que l'intéressé a refusé la proposition de reclassement le 27 décembre 2005 et a adhéré à la CRP le 29 décembre ; que le 6 janvier 2006, l'employeur a sollicité de l'inspecteur du travail l'autorisation de le licencier qui lui a été donnée le 12 janvier 2006 ; que le 17 janvier 2006, la société a notifié à M. X... la rupture du contrat de travail d'un commun accord ; que le 18 février 2009, celui-ci a saisi la juridiction prud'homale en nullité de son licenciement et paiement de diverses sommes à titre de dommages-intérêts, de rappel d'indemnité compensatrice de préavis et d'indemnité de licenciement ;

Sur le premier moyen, pris en sa cinquième branche, et sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces griefs qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le premier moyen, pris en ses autres branches :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt de débouter le salarié de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que le juge judiciaire est compétent pour vérifier la régularité et le bien-fondé de la rupture d'un commun accord, après que le salarié protégé a accepté la convention de reclassement personnalisé ; qu'en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait débouter M. X... de sa contestation de la rupture du contrat de travail et de ses demandes de dommages-intérêts au prétexte que l'inspecteur du travail avait vérifié la régularité et le bien-fondé du licenciement, quand il est constant que la société Charvet industrie avait notifié non pas une lettre de licenciement mais une lettre de rupture d'un commun accord ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a excédé ses pouvoirs en violation de la loi des 16 et 24 août 1790 et des articles L. 1233-67 et L. 2411-1 et suivants du code du

travail ;

2°/ que la cour d'appel, qui s'est bornée à énoncer que l'inspecteur du travail avait vérifié le bien-fondé du licenciement et la régularité de la procédure de licenciement, sans constater que l'autorité administrative avait également vérifié les conditions dans lesquelles M. X... avait accepté la convention de reclassement personnalisé, elle ne pouvait débouter le salarié de sa contestation de la rupture du contrat de travail, sans examiner elle-même son bien-fondé et sa régularité ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle et a violé la loi des 16 et 24 août 1790 et les articles L. 1233-67 et L. 2411-1 et suivants du code du travail ;

3°/ que si le salarié accepte la convention de reclassement personnalisé, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties à la date d'expiration du délai de réflexion de quatorze jours dont dispose le salarié à compter de la remise de la convention par son employeur ; qu'en l'espèce, la cour d'appel ayant constaté que la société Charvet industrie avait remis à M. X..., le 19 décembre 2005, lors de l'entretien préalable à son licenciement, une convention de reclassement personnalisé à laquelle il avait adhéré le 29 décembre 2005, il s'en déduisait que la rupture du contrat de travail de M. X... était intervenue le 2 janvier 2006, date d'expiration du délai de réflexion dont il disposait pour accepter la convention, soit avant la saisine de l'inspecteur du travail ; en jugeant néanmoins que le contrat de travail avait pris fin régulièrement le lendemain de la notification de la rupture d'un commun accord à savoir le 18 janvier 2006, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-67 et L. 1233-68 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, l'article 5. 1 de la convention du 27 avril 2005 relative à la convention de reclassement personnalisé ;

4°/ que le salarié protégé ne peut renoncer par avance aux dispositions d'ordre public instituées pour protéger son mandat, de sorte qu'il ne peut donner son accord à une convention de reclassement personnalisé valant rupture d'un commun accord du contrat de travail avant que l'inspecteur du travail n'ait donné son autorisation de licenciement ou à tout le moins son délai de réflexion doit être prorogé. jusqu'au jour suivant la notification à l'employeur de l'autorisation de licenciement ; en l'espèce, il est constant et constaté par la cour d'appel que l'autorisation de licencier M. X... a été demandée par la société Charvet industrie le 6 janvier 2006 à l'inspecteur du travail et obtenue le 12 janvier 2006 soit postérieurement à son adhésion le 29 décembre 2005 à ladite convention et à la date d'expiration du délai de réflexion fixée au 2 janvier 2006, de sorte que le contrat de travail de M. X... avait été. rompu avant même que la société Charvet industrie ne demande, et a fortiori n'obtienne, l'autorisation de l'inspecteur du travail de licencier M. X... ; qu'en jugeant néanmoins que la société avait respecté la chronologie exigée par les textes pour rompre le contrat de travail de M. X... et que cette rupture était régulière, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-67, L. 1233-68 et L. 2411-1, L. 2411-2 et L. 2411-5 du code du travail dans leur rédaction alors applicable ;

5°/ que les dispositions d'ordre public des articles L. 1233-1 et suivants du code du travail sont applicables à toute rupture de contrat de travail pour motif économique ; en conséquence, la priorité de réembauchage dont bénéficie le salarié qui a adhéré à une convention de reclassement personnalisé doit lui être notifiée par l'employeur ; qu'en l'espèce, en se bornant à énoncer que la société Charvet industrie n'avait pas à notifier à M. X... une lettre de licenciement mais bien une lettre de rupture du contrat de travail d'un commun accord sans vérifier, comme elle y était invitée, ni constater que cette lettre de rupture comportait les mentions obligatoires de la lettre de licenciement pour motif économique et notamment la priorité de réembauchage du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-1, L. 1233-3, L. 1233-16 et L. 1233-45 du code du travail dans leur rédaction alors applicable ;

Mais attendu qu'en cas de licenciement pour motif économique, l'employeur est tenu, lors

de l'entretien préalable au licenciement, de proposer au salarié qu'il envisage de licencier une convention de reclassement personnalisé ; que si le salarié accepte cette convention, la rupture du contrat de travail est réputée intervenir d'un commun accord, à la date d'expiration du délai dont dispose le salarié pour prendre parti ; que lorsque le salarié bénéficie d'une protection, la rupture du contrat de travail prend effet après que l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait obtenu l'autorisation de procéder au licenciement du salarié protégé avant de lui notifier la rupture du contrat de travail d'un commun accord en raison de son acceptation d'une convention de reclassement personnalisé et retenu que le contrat de travail avait pris fin le lendemain de cette notification, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre décembre deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Coutard et Munier-Apaire, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté Monsieur X... de sa contestation de la rupture du contrat de travail et de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « Sur la rupture du contrat de travail : L'article L. 1233-65 du code du travail impose à l'employeur de proposer une convention de reclassement personnalisée au salarié dont il envisage le licenciement pour motif économique ; l'article L. 2411-5 du code du travail oblige l'employeur à obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail avant de procéder à la rupture du contrat de travail d'un commun accord d'un salarié investi des fonctions de délégué du personnel. La S. A. CHARVET INDUSTRIE a établi un projet de licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés qui retraçait ses difficultés économiques, déterminait les critères d'ordre des licenciements et prévoyait les mesures de reclassement possibles et a soumis ce projet aux délégués du personnel, dont Bernard X... ; le 12 décembre 2005, les délégués ont émis un avis favorables sur le projet de réorganisation, sur les critères d'ordre des licenciements et sur les propositions de reclassement ; le même jour, la S. A. CHARVET INDUSTRIE a convoqué Bernard X... à un entretien préalable à son licenciement pour motif économique ; lors de l'entretien du 19 décembre 2005, la SA. CHARVET INDUSTRIE a remis à Bernard X... une convention de reclassement personnalisée et lui a proposé un poste de reclassement ; le 27 décembre 2005, Bernard X... a refusé la proposition de reclassement ; le 29 décembre 2005, Bernard X... a adhéré à la convention de reclassement personnalisée ; le 6 janvier 2006, la S. A. CHARVET INDUSTRIE a sollicité de l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier Bernard X... ; le 12 janvier 2006, l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement de Bernard X... ; le 17 janvier 2006, la S. A. CHARVET INDUSTRIE a notifié à Bernard X... la rupture du contrat de travail d'un commun accord ; Ainsi, la S. A. CHAR VET INDUSTRIE a respecté la chronologie exigée par les textes ; Bernard X... ne peut donc pas exciper de la nullité de la convention de reclassement personnalisée au motif qu'elle lui a été proposée avant l'autorisation de l'inspecteur du travail ; Pour accorder l'autorisation de licencier Bernard X..., l'inspecteur du travail a vérifié le bien fondé du licenciement, existence de difficultés économiques, respect de l'obligation de reclassement et respect des critères d'ordre des licenciement et il a contrôlé la régularité de la procédure de licenciement ; le principe de la séparation des pouvoirs édicté par la loi des 16 et 24 août 1790 interdit au juge judiciaire d'aller à l'encontre du

contrôle opéré par l'inspecteur du travail ; L'article L 1233-67 du code du travail répute le contrat de travail rompu du commun accord des parties lorsque le salarié accepte la convention de reclassement personnalisée ; Dès lors, la S. A. CHARVET INDUSTRIE n'avait pas à notifier à Bernard X... une lettre de licenciement mais bien une lettre de rupture du contrat de travail d'un commun accord ce qu'elle a fait ; Bernard X... ne peut donc pas utilement soulever la nullité du licenciement ; En conséquence, Bernard X... doit être débouté de sa contestation de la rupture du contrat de travail et de sa demande de dommages et intérêts ; Le jugement entrepris doit être confirmé ; Sur l'indemnité compensatrice de préavis : L'article L. 1233-67 du code du travail dispose que l'acceptation par le salarié de la convention de reclassement personnalisée ne comporte ni préavis ni indemnité compensatrice de préavis mais ouvre droit au salarié " au solde de ce qu'aurait été l'indemnité de préavis si elle avait correspondu à une durée supérieure à deux mois " ; Le préavis de trois mois auquel aurait eu droit Bernard X... en cas de licenciement lui permet donc de bénéficier d'une indemnité compensatrice correspondant à un préavis d'une durée d'un mois, durée sur laquelle les parties s'accordent ; Les fiches de paies au dossier révèlent que Bernard X... percevait un salaire mensuel brut de 3. 201, 43 €, un avantage en nature chiffré à la somme de 199 €, une majoration pour 17 heures 33 supplémentaires de 82, 06 € et des commissions dont le montant était variable ; la rémunération mensuelle moyenne brute sur douze mois, calcul le plus favorable au salarié, s'élève à la somme de 5. 325, 31 € ; les parties s'accordent sur ce montant ; L'indemnité compensatrice de préavis doit être chiffrée en prenant en compte la part fixe et la part variable de la rémunération, Bernard X... avait donc droit à une indemnité compensatrice de préavis de 5. 325, 31 € ; il a touché une indemnité compensatrice de préavis de 3. 482, 48 €, soit le salaire mensuel augmenté des heures supplémentaires et de l'avantage en nature mais non des commissions ; le solde en sa faveur se monte à la somme de 1. 842, 83 € ; En conséquence, la S. A. CHARVET INDUSTRIE doit être condamnée à verser à Bernard X... la somme de 1. 842, 83 € à titre de rappel d'indemnité compensatrice de préavis et le jugement entrepris doit être infirmé ; Sur l'indemnité de licenciement : Le contrat de travail a pris fin le lendemain de la lettre de notification de la rupture d'un commun accord, soit le 18 janvier 2006 ; en effet, la signature de la convention de reclassement personnalisée exclu le préavis ; à cette date, Bernard X..., embauché le 5 mars 1990, comptabilisait une ancienneté de 15 ans et 10 mois, Bernard X... ne peut pas additionner un préavis de trois mois pour fixer son ancienneté à 16 ans et ne peut donc pas solliciter un rappel d'indemnité correspondant à une année supplémentaire d'ancienneté ; En conséquence, Bernard X... doit être débouté de sa demande de rappel d'indemnité de licenciement et le jugement entrepris doit être confirmé » (arrêt p. 3 à 5).

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE : « L'existence d'un entretien préalable à la rupture du contrat n'est plus contestée par Monsieur Bernard X... ; Monsieur Bernard X... invoque une absence de lettre de licenciement rendant le licenciement sans cause réelle et sérieuse ; Cette absence de lettre de rupture peut être appréciée par le juge judiciaire sans violer le principe de séparation des pouvoirs et la demande est en conséquence recevable ; La rupture du contrat de travail, résultant de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisée, doit avoir une cause économique réelle et sérieuse et l'appréciation de cette cause ne peut résulter que des motifs énoncés par l'employeur dans un document écrit ; Il convient de rappeler par ailleurs que le visa par l'employeur de l'autorisation de l'inspecteur du travail vaut motivation de la lettre de licenciement ; En application de la loi du 18 janvier 2005, relative à la programmation pour la cohésion sociale, si le salarié accepte une convention de reclassement personnalisée, le contrat de travail est réputé rompu de commun accord des parties (article L. 1233-65 et suivants du Code du Travail) ; Le courrier recommandé avec accusé de réception adressé

le 17 janvier 2006 par la Société CHARVET INDUSTRIE à Monsieur Bernard X... qui rappelle la procédure suivie en vue du licenciement et qui vise expressément l'autorisation donnée par l'inspectrice du travail de procéder au licenciement de Monsieur Bernard X... en date du 12 janvier 2006, pour conclure que le contrat de travail est rompu d'un commun accord en l'état de l'acceptation par Monsieur Bernard X... d'adhérer au dispositif de la CRP, constitue bien une lettre de rupture suffisamment motivée ; Monsieur Bernard X... doit en conséquence être débouté de sa demande au titre de la nullité du licenciement ; En cas d'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisée, la rupture du contrat de travail ne comporte ni préavis, ni indemnité de préavis, à l'exception du solde de l'indemnité de préavis si sa durée était supérieure à deux mois, soit en l'espèce un mois ; En conséquence, l'indemnité de licenciement doit être calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise par Monsieur Bernard X... à la date de la rupture soit le 17 janvier 2006 ; A cette date et même à celle du 17 février 2006, Monsieur Bernard X... n'avait pas 16 ans d'ancienneté et il ne peut prétendre à une indemnité supérieure à celle qui lui a été versée ; Monsieur Bernard X... ne justifiant pas ses demandes en paiement d'un solde sur indemnité de préavis et indemnité de licenciement, doit en être débouté ; L'abus du droit d'ester en justice n'est pas démontré » (jugement p. 4 et 5).

1°) ALORS QUE le juge judiciaire est compétent pour vérifier la régularité et le bien fondé de la rupture d'un commun accord du contrat de travail intervenue après que le salarié protégé a accepté la convention de reclassement personnalisé ; qu'en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait débouter M. X... de sa contestation de la rupture du contrat de travail et de ses demandes en dommages et intérêts, au prétexte que l'inspecteur du travail avait vérifié la régularité et le bien fondé du licenciement, quand il est constant que la société CHARVET avait notifié non pas une lettre de licenciement, mais bien une lettre de rupture d'un commun accord ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a excédé ses pouvoirs en violation de la loi des 16 et 24 août 1790 et des articles L 1233-67 et L 2411-1 et suivants du Code du travail ;

2°) ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE la cour d'appel, qui s'est bornée à énoncer que l'inspecteur du travail avait vérifié le bien fondé du licenciement et la régularité de la procédure de licenciement, sans constater que l'autorité administrative avait également vérifié les conditions dans lesquelles M. X... avait accepté la convention de reclassement personnalisé, elle ne pouvait débouter le salarié de sa contestation de la rupture du contrat de travail, sans examiner elle-même son bien fondé et sa régularité ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle et a violé la loi des 16 et 24 août 1790 et les articles L 1233-67 et L 2411 – 1 et suivants du Code du travail ;

3°) ALORS QUE si le salarié accepte la convention de reclassement personnalisé, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties à la date d'expiration du délai de réflexion de 14 jours dont dispose le salarié à compter de la remise de la convention par son employeur ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel ayant constaté que la SA CHARVET INDUSTRIE avait remis à M. X..., le 19 décembre 2005, lors de l'entretien préalable à son licenciement, une convention de reclassement personnalisé et que M. X... avait adhéré à cette convention le 29 décembre 2005, il s'en déduisait que la rupture du contrat de travail de M. X... était intervenue le 2 janvier 2006, date d'expiration du délai de réflexion dont il disposait pour accepter la convention, soit avant la saisine de l'inspecteur du travail ; qu'en jugeant néanmoins que le contrat de travail avait pris fin régulièrement le lendemain de la notification de la rupture d'un commun accord à savoir le 18 janvier 2006, la Cour d'appel a violé l'article L. 1233-67 et L 1233-68 du Code du travail, dans sa rédaction alors applicable, l'article 5 § 1 de la convention du 27 avril 2005 relative à la convention de reclassement personnalisé ;

4°) ALORS QUE le salarié protégé ne peut renoncer par avance aux dispositions d'ordre public instituées pour protéger son mandat, de sorte qu'il ne peut donner son accord à une

convention de reclassement personnalisé valant rupture d'un commun accord du contrat de travail avant que l'inspecteur du travail n'ait donné son autorisation de licenciement ou à tout le moins son délai de réflexion doit être prorogé jusqu'au jour suivant la notification à l'employeur de l'autorisation de licenciement ; qu'en l'espèce, il est constant et constaté par la cour d'appel que l'autorisation de licencier M. X... a été demandée par la SA CHARVET INDUSTRIE le 6 janvier 2006 à l'inspecteur du travail et obtenue le 12 janvier 2006 soit postérieurement à son adhésion le 29 décembre 2005 à ladite convention et à la date d'expiration du délai de réflexion dont M. X... bénéficiait pour accepter la convention de reclassement personnalisé fixée au 2 janvier 2006, de sorte que le contrat de travail de M. X... avait été rompu avant même que la SA CHARVET INDUSTRIE ne demande, et a fortiori n'obtienne, l'autorisation de l'inspecteur du travail de licencier M. X... ; qu'en jugeant néanmoins que la SA CHARVET INDUSTRIE avait respecté la chronologie exigée par les textes pour rompre le contrat de travail de M. X... et que cette rupture était régulière, la Cour d'appel a violé les articles L 1233-67, L 1233-68 et L 2411-1, L 2411-2 et L 2411-5 du Code du travail dans leur rédaction alors applicable ;

5°) ALORS QUE les dispositions d'ordre public des articles L. 1233-1 et suivants du code du travail sont applicables à toute rupture de contrat de travail pour motif économique ; qu'en conséquence, la priorité de réembauchage dont bénéficie le salarié qui a adhéré à une convention de reclassement personnalisé doit lui être notifiée par l'employeur ; qu'en l'espèce, en se bornant à énoncer que la SA CHARVET INDUSTRIE n'avait pas à notifier à M. X... une lettre de licenciement mais bien une lettre de rupture du contrat de travail d'un commun accord sans vérifier, comme elle y était invitée par M. X..., ni constater que cette lettre de rupture comportait les mentions obligatoires de la lettre de licenciement pour motif économique et notamment la priorité de réembauchage de M. X..., la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-1, L. 1233-3, L. 1233-16 et L. 1233-45 du code du travail dans leur rédaction alors applicable.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté Monsieur X... de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE, « pour accorder l'autorisation de licencier Bernard X..., l'inspecteur du travail a vérifié le bien fondé du licenciement, existence de difficultés économiques, respect de l'obligation de reclassement et respect des critères d'ordre des licenciements et il a contrôlé la régularité de la procédure de licenciement ; le principe de la séparation des pouvoirs édicté par la loi des 16 et 24 août 1790 interdit au juge judiciaire d'aller à l'encontre du contrôle opéré par l'inspecteur du travail. L'article L 1233-67 du Code du travail réputé le contrat de travail rompu du commun accord des parties lorsque le salarié accepte la convention de reclassement personnalisé. Dès lors, la société CHARVET INDUSTRIE n'avait pas à notifier à Bernard X... une lettre de licenciement mais bien une lettre de rupture du contrat de travail d'un commun accord ce qu'elle a fait. Bernard X... ne peut donc utilement soulever la nullité du licenciement. En conséquence, Bernard X... doit être débouté de sa contestation de la rupture du contrat de travail et de sa demande de dommages et intérêts » (arrêt, p. 4) ;

ALORS QU'il n'appartient qu'au juge judiciaire d'apprécier la mise en oeuvre des critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements ; qu'en jugeant le contraire, en l'espèce, et en refusant de vérifier si l'employeur avait énoncé les critères d'ordre de licenciement et d'en contrôler la régularité, la cour d'appel a excédé ses pouvoirs, en violation des articles L 1233-5 à 7 et L 1233-17 et suivants du Code du travail et la loi des 16 et 24 août 1790.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Lyon , du 26 novembre 2010