

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 8 février 2012

N° de pourvoi: 10-27.176

Publié au bulletin

Cassation sans renvoi

M. Lacabarats (président), président

SCP Delaporte, Briard et Trichet, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, 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 la société par actions simplifiée Reynolds, filiale du groupe international Newell Rubbermaid, a fermé son site de Valence en 2007, après l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi et la signature en décembre 2006 d'un accord collectif sur la mise en place d'un dispositif de cessation anticipée d'activité pré-retraite ; que la rupture d'un commun accord du contrat de travail de M. X... est intervenue à la suite de son adhésion à ce dispositif et qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de la rupture de son contrat de travail ;

Sur le premier moyen :

Vu l'article 1134 du code civil, ensemble les articles L. 1221-1 et L. 1233-3 du code du travail ;

Attendu que pour déclarer recevable la demande de M. X..., l'arrêt retient que l'accord sur le dispositif de préretraite proposé aux salariés par l'employeur, ne constituait qu'une des modalités de réalisation d'un unique projet de réorganisation de l'entreprise, au côté du plan de sauvegarde de l'emploi, que les salariés visés par cet accord n'avaient disposé que d'un choix entre l'adhésion au dispositif et un licenciement économique, que la rupture d'un commun accord repose exclusivement sur le même motif économique que celui ayant présidé aux licenciements et que l'interdiction de contester le caractère réel et sérieux du motif économique sous-jacent, introduit une atteinte injustifiée au principe d'égalité de traitement en matière d'emploi, entre les salariés placés dans la même situation ;

Qu'en statuant ainsi par des motifs inopérants, alors qu'elle constatait que la résiliation du contrat de travail résultait de la conclusion d'un accord de rupture amiable conforme aux prévisions d'un accord collectif soumis aux représentants du personnel, de sorte que, sauf fraude ou vice du consentement, la cause de la rupture ne pouvait être contestée, la cour a violé les textes susvisés ;

Sur le second moyen :

Attendu que la cassation sur le premier moyen entraîne par voie de conséquence celle sur le second moyen ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile ;

Attendu que la cassation n'implique pas qu'il soit statué à nouveau sur le fond ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 27 septembre 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Déclare M. X... irrecevable en sa demande ;

Condamne M. X... et le syndicat chimie energie Dauphie Vivarais CFDT aux dépens de cassation et à ceux afférents à l'instance au fond ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette leur demande ;

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 huit février deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Delaporte, Briard et Trichet, avocat aux Conseils, pour la

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir déclaré recevables et bien fondées les demandes de M. X..., d'avoir jugé que la rupture d'un commun accord de son contrat de travail ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse et d'avoir condamné la société Reynolds à lui verser des dommages-intérêts en réparation du préjudice consécutif à cette rupture ;

Aux motifs que « la société Reynolds a mis en place au cours du second semestre 2006 un plan de sauvegarde de l'emploi après les consultations du comité d'entreprise au titre des livres III et IV du code du travail ; qu'un accord de cessation anticipée d'activité a par ailleurs été conclu le 20 décembre 2006 pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2007 entre les sociétés membres de UES Sanford Ecriture et les organisations syndicales représentatives au sein de cette UES, aux termes duquel les parties se sont accordées à mettre en place un dispositif de pré-retraite, prenant la forme d'une rupture d'un commun accord du contrat de travail en dehors de tout préavis, ouvert à une catégorie déterminée de salariés remplissant notamment des conditions d'âge et de droit au regard du régime d'assurance retraite et leur garantissant le versement d'une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite majorée de 9.000 euros bruts, exclusive de l'indemnité complémentaire de licenciement prévue au plan de sauvegarde de l'emploi et du congé de reclassement ; que le 19 avril 2007, l'employeur a proposé de recevoir Jean-Bernard X... en entretien pour l'informer sur le dispositif préretraite ; que ce technicien essai, engagé en 1978, a adhéré le 5 mai 2007 au dispositif de préretraite et que le contrat de travail a été rompu d'un commun accord dans le cadre d'un protocole de rupture signé entre les parties le 24 juillet 2007; que cet accord rappelait que la mesure s'inscrivait dans un projet plus global de réorganisation de la société Reynolds qui avait donné lieu à l'engagement d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique et qu'à ce titre le dispositif de préretraite d'entreprise s'intégrait aux mesures d'accompagnement du plan de sauvegarde de l'emploi élaboré dans le cadre de cette réorganisation et mises en oeuvre conformément aux dispositions de l'article L.321-44 du code du travail (L. 1233-61) ; qu'il rappelait aussi que la qualité de bénéficiaire du régime de pré-retraite était exclusive du bénéfice de l'ensemble des autres mesures prévues au plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'à la suite de la mise en oeuvre de cet accord et du Plan de sauvegarde de l'emploi, le site a été fermé en 2007; que, compte tenu du contexte économique invoqué et de la chronologie, l'accord sur le dispositif de préretraite du 20 décembre 2006 dont l'employeur a pris l'initiative de le proposer au salarié en cause n'était qu'une des modalités pratiques de mise en oeuvre d'un unique projet de réorganisation de l'entreprise et fermeture d'un site qui avait motivé le plan de sauvegarde de l'emploi mise en oeuvre et que le salarié n'avait disposé effectivement que d'un choix entre d'une part l'adhésion au dispositif de pré-retraite dès lors qu'il en remplissait les conditions et d'autre part un licenciement économique dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi ; que la rupture d'un commun accord litigieuse repose en conséquence exclusivement sur le même motif économique que celui ayant présidé aux licenciements opérés dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi ; que l'article 1er de la directive 98/59 CE du Conseil du 20 juillet 1998 prévoit que, pour le calcul du nombre de licenciements prévu dans la définition des licenciements collectifs, sont assimilées aux licenciements les cessations du contrat de travail intervenues à

l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, à condition que les licenciements soient au moins au nombre de cinq ; que l'interdiction faite au salarié ayant choisi la première option de contester le caractère réel et sérieux du motif économique sous jacent introduit une atteinte injustifiée au principe d'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail entre les salariés placés dans la même situation, c'est à dire dont le poste est supprimé dans le cadre d'une même restructuration de l'entreprise qui plus est alors même que la cessation de son contrat de travail a vocation à être prise en compte dans le calcul du licenciement collectif ; que le salarié était donc recevable à demander à la formation prud'homale de vérifier le caractère réel et sérieux de la référence au motif économique ayant présidé à la rupture d'un commun accord de son contrat de travail » (arrêt p. 6-7) ; (...) qu'il résulte de l'article L.1233-3 du code du travail que constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ; que par courrier en date du 2 juillet 2007, la société Reynolds a notifié à chacun des salariés son licenciement pour motif(s) économique(s) suivant et (...) invoque à la fois des difficultés économiques actuelles à son niveau et la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'activité du secteur « Instruments d'Ecriture » ; que pour apprécier le bien fondé de la réorganisation de la société Reynolds, il convient tout d'abord de vérifier si le choix du périmètre économique, à savoir les limites du secteur d'activité retenues par l'employeur, est pertinent, s'agissant d'une société qui appartient à un groupe qui est implanté dans le monde entier ; (...) qu'il incombe à l'entreprise de rapporter la preuve qu'au niveau du secteur d'activité, il existe des difficultés économiques actuelles, un risque pour sa compétitivité lié aux évolutions sectorielles ou à une mutation technologique à venir d'une ampleur telles que la réorganisation par suppression de l'entreprise et délocalisation des emplois soit nécessaire pour remédier aux difficultés économiques ou pour assurer la sauvegarde de la compétitivité ; qu'en l'espèce cette preuve n'est pas rapportée au niveau du secteur d'activité, seul niveau pertinent ; qu'en conséquence le motif économique n'est pas caractérisé et il s'en déduit M. X... est en droit d'obtenir le versement d'une indemnité destinée à réparer l'intégralité de son préjudice consécutif à l'absence de cause réelle et sérieuse de la rupture de son contrat de travail » (arrêt, p.7-8) ;

Alors, d'une part, qu'il résulte tant des écritures d'appel de M. X... que du rappel de ses prétentions et moyens par l'arrêt attaqué que celui-ci a demandé la condamnation de la société Reynolds pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en déclarant le salarié recevable à demander une indemnité pour rupture d'un commun accord de son contrat de travail pour absence de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile ;

Alors, d'autre part, que, sauf disposition légale contraire, la rupture d'un commun accord d'un contrat n'emporte aucun droit à indemnité pour l'une ou l'autre des parties ; qu'en déclarant M. X... recevable et bien fondé à demander une indemnité à la société Reynolds pour défaut de motif économique de la rupture de son contrat intervenue d'un commun accord, cependant que ni l'article L. 1233-3 du code du travail ni la directive n°98/58 CE du 20 juillet 1998 n'accordent un droit à indemnité à un salarié qui aurait consenti à la résiliation amiable du contrat de travail pour un motif économique non avéré, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, ensemble les articles L. 1221-1, L. 1233-2 et L.

1233-3 du code du travail et la directive n°98/58 CE précitée ;

Alors, enfin et subsidiairement, que la résiliation amiable du contrat de travail prive le salarié du droit de demander une indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'il s'ensuit que la circonstance qu'un dispositif de préretraite ayant abouti à la résiliation amiable du contrat de travail repose sur un motif économique et s'inscrive dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise n'ôte pas à la rupture du contrat de travail son caractère volontaire et amiable qui, dès lors, exclut qu'elle puisse s'analyser en un licenciement ; qu'en estimant que M. X... était recevable et fondé à contester le motif économique de la rupture de son contrat de travail, cependant qu'elle constatait que cette rupture revêtait un caractère amiable, ce qui excluait qu'elle puisse s'analyser en un licenciement, la cour d'appel a méconnu les articles 1134 du code civil, L. 1221-1, L. 1233-2 et L. 1233-3 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir déclaré bien fondées les demandes de M. X..., d'avoir jugé que la rupture d'un commun accord de son contrat de travail ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse et d'avoir condamné la société Reynolds à lui verser des dommages-intérêts en réparation du préjudice consécutif à cette rupture ;

Aux motifs qu'il résulte de l'article L.1233-3 du code du travail que constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ; que par courrier en date du 2 juillet 2007, la société Reynolds a notifié à chacun des salariés son licenciement pour le(s) motif(s) économique(s) suivant :

« Cette situation a entraîné une dégradation de la situation économique de Reynolds SAS qui, depuis 2003, connaît une diminution significative et constante de son chiffre d'affaires et des principaux indicateurs de son activité économique :

- En 2005, le chiffre d'affaires de Reynolds SAS était de 48 409,4 Ke contre 51 125,3 € en 2004, soit une baisse de plus de 5 %. Comparé à 2003, le chiffre d'affaires de Reynolds SAS a chuté de 11 % en deux ans. Il a continué à baisser sur 2006, les chiffres prévisionnels faisant état d'un chiffre d'affaires de 47 056 K€. La marge brute de Reynolds SAS s'est également détériorée puisqu'en 2005 elle était de 22 391,9 K€ contre 24 246,3 K€ en 2004.

- L'Excédent Brut d'Exploitation (EBE) déjà négatif en 2004 à 58, 5 K€ a continué à se dégrader en 2005 pour atteindre - 202 K€. Enfin, pour la seconde année consécutive, Reynolds SAS a dégagé en 2005 une perte d'un montant de 146,5 Ke, les pertes ayant

fortement augmenté sur 2006.

Cette situation a également entraîné une dégradation de la situation économique de la marque Reynolds :

- la baisse récurrente du chiffre d'affaires brut de la marque Reynold, en France, qui est passé de 53 305 K€ en 2003 à 46 606 K€ en 2005 et à 40 315 Ke en 2006, est aggravée par l'augmentation des remises arrières et des activités promotionnelles qui sont passées de 20,1% des ventes en 2003 à 22,4 % des ventes en 2005.

- les ventes nettes de la marque sont passées de 42 292 K€ à 35 987 K€ entre 2003 et 2005, soit une baisse de 14,9 %.

En l'absence de plan de redressement, la situation de Reynolds, qui est d'ores et déjà extrêmement difficile, s'aggraverait donc au point de porter atteinte à la pérennité de la marque elle-même, de Reynolds SAS, et plus globalement de l'activité « instruments d'écriture ».

Malgré les réorganisations industrielles mises en oeuvre au sein du groupe, les actions commerciales engagées pour redresser la marque (priorité donnée aux produits à plus forte marge, nouveaux produits, opérations événementielles, etc.) et les efforts d'optimisation industrielle (Lean Manufacturing, lancement de la Distribox), la situation est aujourd'hui critique et impose de sauvegarder la compétitivité de l'activité « Instruments d'écriture » ;

que la société Reynolds invoque donc à la fois des difficultés économiques actuelles à son niveau et la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'activité du secteur « Instruments d'écriture » ; que pour apprécier le bien fondé de la réorganisation de la société Reynolds, il convient tout d'abord de vérifier si le choix du périmètre économique, à savoir les limites du secteur d'activité retenues par l'employeur, est pertinent, s'agissant d'une société qui appartient à un groupe qui est implanté dans le inonde entier ; que le groupe qui comprend 4 divisions relatives à des activités différentes s'est située uniquement, pour apprécier la situation de la société Reynolds dans le sous secteur « instruments d'écriture quotidien » qui n'est lui-même qu'un sous secteur de la branche « Instruments d'écriture » qui appartient elle-même à la division fournitures de bureaux et instruments d'écriture ; que c'est au niveau du secteur « Instruments d'écriture » et non du sous secteur «instruments d'écriture quotidien » que l'on devait se placer pour apprécier le bien fondé du motif économique dans la mesure où ce secteur d'activité regroupe de nombreuses sociétés dispersées dans le monde, sociétés qui produisent des instruments d'écriture de différentes marques ; que l'ensemble des entreprises du groupe positionnées tant sur le segment quotidien que sur le segment haut de gamme ont une activité économique poursuivant le même objet ; que la différence tenant aux caractéristiques des produits est sans incidence sur l'appartenance à un même secteur d'activité ;qu'à titre d'exemple de la réalité de l'existence d'un secteur d'activité « Instruments d'écriture » au niveau du groupe, il n'a pas été contesté par l'employeur qu'un certain nombre de produits

fabriqués par la société Reynolds ont été transférés à Papermate, ce qui a eu des incidences d'une part sur le chiffre d'affaires de la société Reynolds (2,2 millions d'euros) qui serait resté stable sinon et d'autre part sur le taux d'exploitation des capacités de production du site ; qu'également ce n'était pas la société Reynolds qui commercialisait les produits fabriqués par elle mais la société Sanford Ecrire, laquelle définissait donc la politique commerciale et tarifaire ; qu'il n'a pas été produit devant la Cour plus d'éléments précis et certifiés permettant d'apprécier l'existence de difficultés économiques ou de risques pour la compétitivité au niveau du secteur d'activité « Instruments d'écriture » ; que la société Reynolds n'apporte pas d'éléments sur la situation de l'ensemble des entreprises du groupe "Newell Rubbermaid" appartenant à ce secteur d'activité ; qu'elle ne produit aucun compte consolidé seul élément permettant de vérifier la réalité des difficultés économiques et de la menace qui serait susceptible de peser sur la compétitivité du secteur d'activité tout entier et non sur une seule partie de ce secteur d'activité, la société Reynolds ne générant que 17 % du chiffre d'affaires du secteur « Instruments d'écriture » ; qu'en l'absence de ces éléments la société Reynolds ne fait pas la démonstration de l'existence des risques concurrentiels qu'elle invoque pour justifier que la compétitivité du secteur d'activité serait exposée à un niveau tel que cela nécessite la fermeture de l'entreprise ; qu'en mettant en oeuvre la politique tarifaire au niveau de Sanford Ecrire et non de la société Reynolds d'une part et en transférant une partie de la production du site de Valence à une autre société du secteur « instrument d'écriture » d'autre part, sans apporter à la cour d'information vérifiable sur les conditions de la détermination de sa politique tarifaire au niveau du secteur d'activité et en limitant cette information au seul site de Valence, l'employeur ne permet pas la Cour en mesure de vérifier son incapacité à vendre à un prix concurrentiel ; que s'il n'appartient pas au juge de s'immiscer dans les choix de gestion des entreprises, il incombe à l'entreprise de rapporter la preuve qu'au niveau du secteur d'activité, il existe des difficultés économiques actuelles, un risque pour sa compétitivité lié aux évolutions sectorielles ou à une mutation technologique à venir d'une ampleur telles que la réorganisation par suppression de l'entreprise et délocalisation des emplois soit nécessaire pour remédier aux difficultés économiques ou pour assurer la sauvegarde de la compétitivité ; qu'en l'espèce cette preuve n'est pas rapportée au niveau du secteur d'activité, seul niveau pertinent ; qu'en conséquence le motif économique n'est pas caractérisé et il s'en déduit M. X... est en droit d'obtenir le versement d'une indemnité destinée à réparer l'intégralité de son préjudice consécutif à l'absence de cause réelle et sérieuse de la rupture de son contrat de travail »

Alors, d'une part, que, en matière prud'homale, la preuve est libre ; qu'en subordonnant la preuve de la réalité des motifs économiques du licenciement litigieux à la seule production des comptes consolidés du groupe Newell Rubbermaid, la cour d'appel a méconnu le principe de liberté de la preuve en matière prud'homale, ensemble l'article 1315 du code civil ;

Alors, d'autre part, que le juge n'a pas à s'immiscer dans les choix de gestion de l'entreprise par l'employeur ; qu'en exigeant la production par la société Reynolds d'éléments relatifs à sa politique tarifaire au niveau du secteur d'activité pour apprécier la cause réelle et sérieuse du licenciement litigieux, quand de telles informations relevaient de la détermination par l'employeur de ses choix économiques et ne pouvaient avoir d'utilité que pour apprécier la légitimité de tels choix, la cour d'appel a violé l'article 1233-3 du code du travail, ensemble la liberté d'entreprendre garantie par l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Grenoble du 27 septembre 2010