

COUR DE CASSATION

Audience publique du **24 janvier 2018**

Rejet

M. FROUIN, président

Arrêt n° 95 FS-P+B

Pourvoi n° R 16-22.940

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

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

Statuant sur le pourvoi formé par M. Eric Z..., domicilié...,
contre l'arrêt rendu le 30 juin 2016 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (17^e chambre), dans le litige l'opposant à la société Matest, société anonyme, dont le siège est parc d'activités des Oliviers, 2855 route de la Fènerie, 06580 Pégomas,
défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 12 décembre 2017, où étaient présents : M. Frouin, président, M. Maron, conseiller rapporteur, M. Chauvet, conseiller doyen, M. Pietton, Mme Leprieur, conseillers, Mmes Depelley, Duvallet, Barbé, M. Le Corre, Mme Prache, conseillers référendaires, M. Boyer, avocat général, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Maron, conseiller, les observations de la SCP Coutard et Munier-Apaire, avocat de M. Z..., de la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat de la société Matest, l'avis de M. Boyer, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 30 juin 2016), que M. Z... a été engagé le 1^{er} octobre 2002 par la société Matest en qualité d'ouvrier ; qu'il exerçait en dernier lieu les fonctions de chef de quai ; que, dans le cadre d'un projet de restructuration, et après consultation des institutions représentatives du personnel, la société Matest a proposé à trente-six salariés la modification de leur contrat de travail pour motif économique, modification que M. Z... et vingt autres salariés ont refusée ; que l'employeur n'a, en définitive, engagé une procédure de licenciement économique qu'à l'égard de neuf salariés ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement n'est pas nul ou, à tout le moins, dénué de cause réelle et sérieuse et, en conséquence, de le débouter de sa demande de condamnation de la société Matest au paiement de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1^o/ que le refus d'au moins dix salariés de la modification de leur contrat de travail pour motif économique conduit l'employeur à envisager le licenciement de ces salariés ou à tout le moins la rupture de leurs contrats de travail pour motif économique ; qu'en l'espèce, il est constant et non-contesté que l'employeur a proposé à trente-six salariés une modification de leur lieu de travail et que vingt et un salariés ont refusé leur déménagement sur un nouveau site, de sorte que l'employeur a implicitement mais nécessairement envisagé leur licenciement pour motif économique ; qu'en excluant néanmoins l'obligation de mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au motif inopérant que l'employeur a licencié au final seulement neuf salariés, la cour d'appel a méconnu par fausse application les articles L. 1233-25 et L. 1233-61 du code du travail ;

2^o/ que, dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, lorsqu'au moins dix salariés ont refusé la modification de leur contrat de travail pour motif économique et que leur licenciement est envisagé,

l'employeur doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en l'espèce, pour exclure l'obligation de mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel s'est bornée à énoncer que le projet présenté aux institutions représentatives du personnel a eu pour objet « une consultation sur un projet de mutation de personnel et non sur des licenciements », sans rechercher concrètement, comme elle y était invitée, si le projet de déménagement n'envisageait pas le licenciement éventuel des salariés dont les contrats de travail ne comportaient pas de clause de mobilité, qu'ainsi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-25 et L. 1233-61 du code du travail ;

3°/ que le juge ne peut dénaturer les pièces soumises à son examen ; qu'en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait exclure l'obligation pour l'employeur de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi au motif que le projet présenté aux institutions représentatives du personnel aurait eu pour objet « une consultation sur un projet de mutation de personnel et non sur des licenciements » quand le point 8 du « projet de déménagement de la société MATEST intégrant les modifications suite à la réunion du 19 novembre 2012 » remis le 27 novembre 2012 en vue de la réunion du CE de 13 décembre 2012 énonçait expressément que « les salariés dont le contrat de travail ne prévoit pas de clause de mobilité et qui refuseraient la modification de leur contrat de travail seraient concernés par une éventuelle mesure de licenciement pour motif économique », ce dont il résultait que les institutions représentatives du personnel avaient également été consultés sur un projet de licenciement pour motif économique, la cour d'appel a méconnu le principe susvisé et l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que le juge doit analyser, serait-ce sommairement, les pièces soumises à son examen ; qu'en jugeant que l'employeur aurait engagé « une procédure de licenciement économique qu'à l'égard de 9 salariés sans envisager le licenciement des salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail », quand il ressortait au contraire tant de la note économique remise aux institutions du personnel le 27 novembre 2012 que de la lettre type de proposition de modification du contrat de travail adressée aux trente-six salariés le 14 décembre 2012 que leur licenciement était envisagé en cas de refus de modification, peu important le nombre de salariés effectivement licenciés par l'employeur, la cour d'appel a méconnu son office et a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que l'article L. 1233-25 du code du travail ne fait obligation à l'employeur de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi que lorsque dix salariés au moins ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 et que leur licenciement est envisagé ;

Et attendu qu'après avoir constaté, par motifs propres et adoptés, qu'à la suite du refus de vingt et un salariés de voir modifier leur contrat de travail et d'être mutés sur le site de Pogamas, la société Matest a modifié son projet de réorganisation pour maintenir une partie de son activité et des emplois sur le site de Menton, et a procédé à une nouvelle consultation des représentants du personnel sur un projet de licenciement collectif concernant moins de dix salariés, la cour d'appel en a déduit à bon droit que l'employeur n'était pas tenu de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le second moyen annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. Z... 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 vingt-quatre janvier deux mille dix-huit.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Coutard etMunier-Apaire, avocat aux Conseils, pour M. Z...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR jugé que le licenciement de M. Z... n'est pas nul ou, à tout le moins, dénué de cause réelle et sérieuse et D'AVOIR, en conséquence, débouté M. Z... de sa demande de condamnation de la société MATEST au paiement de la somme de 40.000 euros à titre de dommages-intérêts ;

AUX MOTIFS QUE « En application de l'article L1233-61 du code du travail, "dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre ". De plus, selon l'article L1233-25 du code du travail, "lorsqu'au moins dix salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, proposée par leur employeur pour l'un des motifs économiques énoncés par l'article L1233-3 et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique". Il est constant que l'employeur, après consultation des institutions représentatives du personnel sur un vaste programme de réorganisation impliquant un déménagement de 3 unités sur 4 du site de Menton sur le site de Pégomas touchant 46 salariés et assorti de propositions de modification de contrats de travail, a décidé de la mutation de 10 salariés dont le contrat de travail comportait une clause de mobilité géographique. La simple mise en jeu de la clause de mobilité dans des conditions qui ne font l'objet d'aucune remise en cause sérieuse dans le contexte d'un déménagement de l'essentiel des locaux de l'entreprise ne saurait, ainsi que le soutient par erreur le salarié, conduire à intégrer les 10 salariés concernés dans l'effectif devant déterminer le déclenchement de l'obligation de mise en oeuvre d'un PSE. Par ailleurs l'article L1233-25 du code du travail ne fait obligation à l'employeur de mettre en oeuvre un PSE que lorsque sont réunies les deux conditions cumulatives tenant au refus de modification pour motif économique d'un élément essentiel de leur contrat de travail par dix salariés au moins dont le licenciement est envisagé par l'employeur. S'agissant des 36 salariés non tenus par une clause de mobilité, le refus de 21 d'entre eux de voir modifier leur contrat de travail pour motif économique n'emportait obligation pour l'employeur de mettre en oeuvre un PSE en application de l'article 1233-35 précité que dans l'hypothèse où celui-ci envisageait leur licenciement. Afin d'apprécier le nombre de licenciements envisagés par l'employeur, il convient de tenir compte du projet tel qu'il a été présenté aux institutions représentatives du personnel.

A cet égard la réunion du comité d'entreprise et du CHSCT des 12 et 13 décembre 2012 (pièce 3 du salarié, pièces 19 à 21 de l'employeur) a eu pour objet une consultation sur un projet de mutation de personnel et non sur des licenciements. Il s'en déduit que l'employeur qui avait la possibilité de renoncer à la modification du contrat de travail refusée par un salarié, et qui n'a engagé une procédure de licenciement économique qu'à l'égard de 9 salariés sans envisager le licenciement des autres salariés ayant refusé la modification de leur contrat ne peut se voir imposer l'obligation d'établir un PSE. En l'état de ces constatations, le détournement de procédure reproché à l'employeur visant à échapper à l'élaboration d'un PSE n'est pas caractérisé » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « L'ensemble des dispositions du Code du Travail réglementant les licenciements ou modifications du contrat de travail pour motif économique est d'ordre Public. Selon l'article L1233-3 du Code du travail : '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". La Cour de Cassation admet aussi, la cause tirée de la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité. Constitue ainsi un licenciement pour motif économique, le licenciement résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à une réorganisation. La société MATEST qui n'avait plus les moyens financiers nécessaires, n'a pas pu honorer un nombre important de commandes dans les délais requis, ce qui a contribué à aggraver sa situation et à impacter ses résultats financiers. Qu'aucune aide n'a pu être obtenue auprès du groupe lui-même en grande difficulté financière. Les locaux du site de Menton étaient inappropriés pour permettre à la société MATEST de se redresser. Face à cette difficulté préoccupante, la société MATEST a prospecté des locaux afin de répondre à ses besoins. En 2012, elle a trouvé des locaux à Pégomas mais ces derniers étaient à vendre et la société MATEST n'avait pas les moyens financiers nécessaires pour répondre à cette offre. La situation s'est donc dégradée davantage. En 2012, des bâtiments situés sur la zone industrielle de Pégomas étaient proposés à la location, ce qui s'est avéré une opportunité pour la société MATEST. Celle-ci a donc mis en place une procédure d'information consultation du CHSCT et du Comité d'Entreprise avec à l'ordre du jour le projet de déménagement d'une partie du site de Menon vers le site Pégomas. Les élus CHSCT et CE ont donné un avis favorable au déménagement. 47 salariés étaient visés par le déménagement. 12 salariés ayant une clause de mobilité dans leur contrat de travail se sont vus transférés sur le site de Pégomas. La société MATEST a interrogé suivant courrier du

14 décembre 2012, les 35 salariés restant. Afin de proposer une modification de leur contrat de travail tenant au lieu de travail. 14 salariés ont accepté cette modification et ont été transféré sur le site de Pégomas. 21 salariés vont refuser cette proposition de modification. Compte tenu de cette situation, la société MATEST afin de préserver un maximum d'emploi, a prévu d'adapter et d'aménager le bâtiment 2 dit bâtiment fonderie sur le site de Menton et qu'ainsi en se réorganisant, la société MATEST est parvenue à maintenir 12 emplois sur le site de Menton. Après cette réorganisation, il reste donc 9 salariés, dont M. Z..., concernés par une éventuelle mesure de licenciement collectif. Suivant courrier R-AR du 2 janvier 2013, M. Z... a fait le choix de refuser la modification de son contrat de travail : 'En réponse à votre lettre, je vous informe que je refuse de suivre la société MATEST à Pégomas'. En février 2013, une nouvelle procédure d'information consultation des élus était donc mise en place concernant cette fois ci, un projet de licenciement pour motif économique de moins de 10 personnes. Le CHSCT et le CE ont émis un avis favorable. Le poste de Monsieur Franck Z... ne pouvait être maintenu sur le site de Menton. (...) En conséquence, le Conseil constate, qu'aucun PSE ne s'imposait, qu'aucune règle d'ordre public n'a été violée par la société MATEST et que la rupture de son contrat de travail est parfaitement fondée » ;

1. ALORS QUE le refus d'au moins dix salariés de la modification de leur contrat de travail pour motif économique conduit l'employeur à envisager le licenciement de ces salariés ou à tout le moins la rupture de leurs contrats de travail pour motif économique ; qu'en l'espèce, il est constant et non-contesté que l'employeur a proposé à 36 salariés une modification de leur lieu de travail et que 21 salariés ont refusé leur déménagement sur un nouveau site, de sorte que l'employeur avait implicitement mais nécessairement envisagé leur licenciement pour motif économique ; qu'en excluant néanmoins l'obligation de mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi au motif inopérant que l'employeur a licencié au final seulement 9 salariés, la cour d'appel a méconnu par fausse application les articles L. 1233-25 et L. 1233-61 du code du travail ;

2. ALORS QUE dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, lorsqu'au moins dix salariés ont refusé la modification de leur contrat de travail pour motif économique et que leur licenciement est envisagé, l'employeur doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en l'espèce, pour exclure l'obligation de mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel s'est bornée à énoncer que le projet présenté aux institutions représentatives du personnel a eu pour objet « une consultation sur un projet de mutation de personnel et non sur des licenciements », sans rechercher concrètement, comme elle y était invitée, si le projet de déménagement n'envisageait pas le licenciement éventuel des 36 salariés dont les contrats de travail ne comportaient pas de clause de mobilité, qu'ainsi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-25 et L. 1233-61 du code du travail ;

3. ALORS QUE le juge ne peut dénaturer les pièces soumises à son examen ; qu'en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait exclure l'obligation pour l'employeur de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi au motif que le projet présenté aux institutions représentatives du personnel aurait eu pour objet « une consultation sur un projet de mutation de personnel et non sur des licenciements » quand le point 8 dudit « projet de déménagement de la société MATEST intégrant les modifications suite à la réunion du 19 novembre 2012 » remis le 27 novembre 2012 en vue de la réunion du CE du 13 décembre 2012 (pièce commune n° 3) énonçait expressément que « les salariés dont le contrat de travail ne prévoit pas de clause de mobilité et qui refuseraient la modification de leur contrat de travail seraient concernés par une éventuelle mesure de licenciement pour motif économique », ce dont il résultait que les institutions représentatives du personnel avaient également été consultés sur un projet de licenciement pour motif économique ; qu'en affirmant le contraire, la cour d'appel a méconnu le principe susvisé ;

4. ALORS QUE le juge doit analyser, serait-ce sommairement, les pièces soumises à son examen ; qu'en jugeant que l'employeur aurait engagé « une procédure de licenciement économique qu'à l'égard de 9 salariés sans envisager le licenciement des salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail », quand il ressortait au contraire tant de la note économique remise aux institutions du personnel le 27 novembre 2012 (pièce commune n° 3) que de la lettre type de proposition de modification du contrat de travail adressée aux 36 salariés le 14 décembre 2012 (pièce n° 4) que leur licenciement était envisagé en cas de refus de modification, peu important le nombre de salariés effectivement licenciés par l'employeur, la cour d'appel a méconnu son office et a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR jugé que le licenciement de M. Z... n'est pas dénué de cause réelle et sérieuse et D'AVOIR, en conséquence, débouté M. Z... de sa demande de condamnation de la société MATEST au paiement des sommes de 40.000 euros à titre d'indemnité de licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse et 4.361,82 € à titre d'indemnité de préavis, outre 436,18 € au titre des congés afférents ;

AUX MOTIFS QUE « Il est admis que lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique ainsi que la mention du bénéfice de la priorité de réembauchage dans tout document remis au salarié au plus tard au moment de l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle. Il ressort du bulletin versé aux débats (pièce 33

de l'employeur) que le salarié a accepté et signé le contrat de sécurisation le 29 mars 2013. Nonobstant la discussion des parties sur la portée qu'il convient d'accorder à la mention du motif économique portée de façon manuscrite par le responsable des ressources humaines sur le bordereau soumis à cette date au salarié, dont le conseil soutient, contre le témoignage du responsable des ressources humaines, qu'elle aurait été portée sur ledit document après signature du salarié, la cour constate que le salarié a été informé de façon certaine du motif économique de la rupture par un courrier que lui a remis l'employeur en main propre contre décharge (pièce 34 de l'employeur) le 29 mars 2013, jour de l'acceptation du contrat de sécurisation de l'emploi, dans les termes suivants : "...refus de modification de votre contrat de travail (changement du lieu de travail de Menton vers Pegomas), cette modification s'imposant comme mesure de réorganisation destinée à sauvegarder la compétitivité de l'entreprise dans un contexte de pertes, votre poste ne pouvant être maintenu sur Menton...". Cette indication de la raison économique tenant à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise dans un contexte de pertes et de sa conséquence sur le contrat de travail par un changement de lieu de travail, répond aux exigences d'information du salarié sur le motif économique avant l'acceptation du contrat de sécurisation de l'emploi, peu important que les pertes et données caractérisant la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise aient été portées à la connaissance du salarié par un coursier ultérieur du 8 avril 2013 » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « la société MATEST a, selon courrier recommandé AR du 18 mars 2013, convoqué M. Z... à un entretien préalable à une mesure de licenciement pour motif économique fixé au 29 mars 2013. M. Z... avait bien connaissance du motif de la rupture envisagée de son contrat de travail, dès avant son acceptation du CSP. Lors de l'entretien préalable la société MATEST a exposé à M. Z... les raisons économiques et lui a, conformément à la loi, proposé d'adhérer au contrat de sécurisation professionnel. Le 29 mars 2013, la société MATEST a remis en mains propres à M. Z... un courrier qu'il contresignait rappelant, son refus de la modification de son contrat de travail, que cette modification s'imposait comme mesure de réorganisation destinée à sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, que toutes les recherches de reclassement avaient été effectuées et que le bénéfice du CSP lui avait été proposé. Le 2 avril 2013 M. Z... acceptait le CSP. Selon courrier recommandé AR du 8 avril 2013, M. Z... se voyait notifier une lettre de licenciement pour motif économique à titre conservatoire, dans l'attente de sa décision relative à l'adhésion au CSP. Compte tenu de son adhésion au CSP, la société MATEST notifiait à M. Z..., selon courrier du 22 avril 2013, la rupture d'un commun accord de son contrat de travail » ;

ALORS QUE lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique ainsi que la mention du bénéfice de la

priorité de réembauchage dans tout document écrit porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation ; qu'en l'espèce, il est constant que le salarié a accepté d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle le 29 mars 2013 lors de son entretien préalable ; qu'en se bornant à juger que le salarié a été informé de façon certaine du motif économique de la rupture par un courrier que lui a remis l'employeur en main propre contre décharge le « jour » de l'acceptation du contrat de sécurisation de l'emploi, sans rechercher précisément, comme elle y était expressément invitée, si ce document écrit avait été porté à la connaissance du salarié antérieurement à son acceptation ou au plus tard au moment de son acceptation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-15, L. 1233-16, L. 1233-65 et L. 1233-67 du code du travail.