

TEXTE INTÉGRAL

Formation de diffusion : FS P
numéros de diffusion : 476

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC. LG

COUR DE CASSATION _____

Audience publique du 14 avril 2021

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt no 476 FS P

Pourvoi no Z 19-19.050

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS _____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 14 AVRIL 2021

Mme O L E A, domiciliée ..., ..., a formé le pourvoi n Z 19-19.050 contre l'arrêt rendu le 9 mai 2019 par la cour d'appel d'Aix en Provence (chambre 4-2), dans le litige l'opposant à la société Oteis, société par actions simplifiée, dont le siège est ..., ..., défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Mariette, conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme E A, de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Oteis, et l'avis de Mme I, avocat général, après débats en l'audience publique du 2 mars 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Mariette, conseiller rapporteur, Mme Leprieur, conseiller doyen, M. R, Mme K J, MM. Z, Seguy, conseillers, Mme G, M. K C, Mmes S, Marguerite, conseillers référendaires, Mme I, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre, la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Aix en Provence, 9 mai 2019), Mme L E A a été engagée le 1 juin 2007, en qualité de chef de projet par la société Coplan Provence, qui a été absorbée le 1 octobre 2012 par la société Ginger ingénierie, devenue Oteis.

2. Après avoir été convoquée le 24 septembre 2012 à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 9 octobre 2012 par la société Coplan Provence, la salariée a été licenciée pour motif économique le 18 octobre 2012 par la société Ginger ingénierie, à laquelle son contrat de travail avait été transféré, dans le cadre de la fusion absorption.

3. La salariée a saisi la juridiction prud'homale et sollicité notamment le paiement de dommages intérêts en réparation du préjudice causé par la privation du bénéfice des dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi arrêté au sein de la société Ginger ingénierie le 28 novembre 2012.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, ci après annexé

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le second moyen

Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en paiement de dommages intérêts compensatoires au titre de la privation du bénéfice des dispositifs prévus par le plan de sauvegarde de l'emploi, alors :

« 1 / que le salarié dont le licenciement est envisagé alors qu'un plan de sauvegarde de l'emploi est en cours d'élaboration doit bénéficier des mesures prévues par ledit plan en cas de licenciement ; qu'en l'espèce, la salariée a été convoquée à un entretien préalable à son licenciement pour motif économique le 24 septembre 2012, puis son contrat de travail été transféré le 1 octobre 2012 par l'effet de la fusion absorption à la société

Groupe Ginger Ingénierie laquelle a poursuivi la procédure et prononcé le licenciement le 18 octobre 2012 alors qu'un plan de sauvegarde de l'emploi était en cours d'élaboration ; qu'en considérant que la salariée ne pouvait pas bénéficier des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi définitivement arrêté le 28 novembre 2012, motif pris qu'à la date de la convocation à l'entretien préalable, soit le 24 septembre 2012, le contrat de travail n'avait pas encore été transféré, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-61 et suivants du code du travail dans la version applicable au litige et l'article 1147 ancien devenu 1231-1 du code civil ;

2 / qu'en relevant en outre, pour rejeter sa demande, que la salariée a refusé le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle que lui offrait la possibilité d'adhérer à un dispositif d'aide à la création d'entreprise, au même titre que dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, alors que la salariée se plaignait de ce qu'elle n'avait pas pu bénéficier d'une part précisément de la somme de 8 500 euros prévue au plan de sauvegarde de l'emploi pour les salariés justifiant d'un projet de création d'entreprise, d'autre part de l'indemnité supraconventionnelle de licenciement prévue au plan de sauvegarde de l'emploi en sorte que le défaut du bénéfice des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi lui causait un préjudice indépendamment de son refus du bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle, la cour d'appel qui a ainsi statué par un motif inopérant, a violé les articles L. 1233-61 et suivants du code du travail dans la version applicable au litige et l'article 1147 ancien devenu 1231-1 du code civil. »

Réponse de la cour

Vu l'article L. 1233-61 du code du travail dans sa version résultant de la loi n 2012-387 du 22 mars 2012, et l'article 1147 devenu 1231-1 du code civil :

6. S'il résulte de l'article L. 1233-61 du code du travail que le plan de sauvegarde de l'emploi qui, pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, ne peut s'appliquer à un salarié dont le contrat de travail a été rompu avant son adoption, le salarié qui a été privé du bénéfice des dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi en raison des conditions de son licenciement est fondé à en demander réparation.

7. Pour débouter la salariée de sa demande de dommages intérêts compensatoires au titre de la privation du bénéfice des dispositifs prévus par le plan de sauvegarde de l'emploi arrêté au sein de l'entreprise absorbante, l'arrêt retient que les conditions d'effectifs à prendre en considération pour la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi s'appréciant à la date de l'engagement de la procédure de licenciement, il convient de considérer qu'à la date de convocation à l'entretien préalable, soit le 24 septembre 2012, le contrat de travail de la salariée n'avait pas encore été transféré à la société Ginger ingénierie, en sorte que la salariée ne pouvait se prévaloir des dispositions relatives au plan de sauvegarde de l'emploi. Il relève également que, lorsque la salariée s'est vue notifier un licenciement économique, aucun plan de sauvegarde de l'emploi n'avait encore été adopté au sein du groupe Ginger ingénierie puisque ce n'est que le 28 novembre 2012 qu'un tel document a été définitivement arrêté pour prendre en compte les licenciements à venir. Il ajoute que la salariée a refusé le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle qui lui offrait la possibilité d'adhérer à un dispositif d'aide à la création d'entreprise, au même titre que dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

8. En se déterminant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le transfert du contrat de travail de la salariée était intervenu alors qu'un plan de sauvegarde de l'emploi était en cours d'élaboration dans l'entreprise absorbante, de sorte que celle ci était concernée par le projet de licenciement économique collectif donnant lieu à l'élaboration du plan, et sans rechercher, comme elle y était invitée, si le licenciement avait privé la salariée du bénéfice d'une indemnité supra conventionnelle de licenciement et d'une aide spécifique à la création d'entreprise prévue dans le dit plan, la cour d'appel n' a pas donné de base légale à sa décision.

Portée et conséquence de la cassation

9. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des dispositions de l'arrêt déboutant la salariée de sa demande de dommages intérêts compensatoires au titre de la

privation du bénéfice des dispositifs prévus par le plan de sauvegarde de l'emploi entraîne la cassation du chef de dispositif qui rejette sa demande en paiement d'une somme en application de l'article 700 du code de procédure civile, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE mais seulement en ce qu'il déboute Mme L E A de sa demande en paiement de dommages intérêts compensatoires au titre de la privation du bénéfice des dispositifs prévus par le plan de sauvegarde de l'emploi et de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 9 mai 2019, entre les parties par la cour d'appel d'Aix en Provence ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel d'Aix en Provence autrement composée ;

Condamne la société Otéis aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Otéis et la condamne à payer à Mme L E A la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze avril deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mme L E A

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté la salariée de ses demandes à titre de rappel de salaire outre les congés payés, et de dommages et intérêts en réparation du préjudice économique et du préjudice moral.

AUX MOTIFS propres QUE la salariée, qui exerçait les fonctions de "Chef de projet" au sein de la société COPLAN PROVENCE, reproche à son employeur de l'avoir moins rémunérée que ses collègues de travail masculin en violation du principe d'égalité de traitement et sollicite la somme

de 107 839,60 euros à titre de rappel de salaire de ce chef outre celle de 10 783,96 euros au titre des congés payés y afférents ; par ailleurs, elle soutient que cette inégalité de traitement constitue une discrimination en raison de son sexe et elle sollicite la somme de 30 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice économique souffert du fait de l'inégalité de traitement pour la période salariale prescrite et 10 000 euros en réparation de son préjudice moral ; que la salariée fait valoir qu'il ressort d'un tableau de comparaison établie par ses soins et qu'elle verse aux débats, que certains salariés occupant une qualification identique à la sienne, percevaient une rémunération plus importante ; elle relève, ainsi, qu'alors que M. F M a été recruté, le 18 mars 2008, soit postérieurement à son embauche, pour le même poste de "chef de projet", ce dernier percevait une rémunération annuelle d'un montant de 64 000 euros alors que, calculée sur la base d'un temps complet, sa propre rémunération ne dépassait pas 40 914,51 euros par an ; or, elle a été amenée à exécuter des missions identiques à celles de M. F M, notamment, sur les dossiers de "la résidence de Tourisme de Cabriès" et "les Toits de Saint Jérôme" ; qu'un ancien salarié et délégué du personnel, M. H D a attesté que : "M. M n'a pas eu de fonctions nécessitant des compétences supérieures à celles de Mme L E A, leurs rôles dans la société étaient identiques et les projets dont ils ont eu la charge donnaient un net avantage en terme de difficultés et de responsabilités à Mme L E A." ; qu'à la suite du licenciement de M. F M, elle a été chargée de reprendre en intégralité le dossier "Résidence de Tourisme de Cabriès" à compter du mois de mars 2012 ; qu'elle a interrogé à deux reprises l'employeur sur l'inégalité de traitement qu'elle estimait subir par rapport à ses collègues masculins, notamment dans un courrier du 24 juillet 2012 et dans une lettre du 14 septembre 2012, l'employeur a contesté la discrimination dénoncée par l'appelante et lui a répondu qu'elle ne pouvait "comparer un salaire à temps partiel avec celui d'un temps plein"; qu'en considération de l'ensemble de ces éléments, la salariée apporte à la juridiction des éléments suffisants susceptibles de laisser supposer l'existence d'une discrimination liée à son sexe ; qu'il appartient, par conséquent, à la société SA OTEIS de justifier d'éléments objectifs étrangers à toute considération liée au sexe de la salariée pour expliquer la différence de rémunération avec ses collègues masculins ; qu'en réponse, l'employeur fait valoir qu'il ressort des pièces produites par la salariée que sur les six salariés auxquels elle se compare deux d'entre eux, à savoir Messieurs D et Q P n'exerçaient pas les mêmes fonctions qu'elle puisqu'ils étaient, respectivement, "chargé d'opérations" et "ingénieur travaux" ; que s'agissant de Messieurs Y et T qui occupaient tous deux des postes de "chef de

projet” depuis 2008, au même coefficient que la salariée et à temps complet, leur rémunération annuelle était de 35 000 euros pour le premier et 39 000 euros pour le second, soit des montants inférieurs à la rémunération annuelle de Mme O L E A, calculée sur la base d’un temps complet (pièces 6 à 13 salariée) ; que les deux salariés bénéficiant d’une rémunération supérieure à celle de la salariée à savoir M. X N avec 44 000 euros annuel et M. F M avec 64 000 euros annuels, justifient de diplômes techniques en lien direct avec leurs fonctions, à savoir pour M. X N : un BTS Constructions Métalliques, un BT en Constructions Métalliques et un BT en Chaudronnerie Tuyauterie et pour M. M un BT Bâtiment et Génie Civil et un BTS Gestion et Organisation d’entreprise alors que Mme O L E A n’est titulaire que d’un DPAE, “diplôme de perfectionnement à l’administration des entreprises” et un DESS de “consultant en formation multimédia”, ce dernier diplôme étant sans lien avec ses fonctions de chef de projet ; qu’en outre, Messieurs N et M sont plus âgés que l’appelante et M. F M, auquel la salariée s’est principalement comparée, présente une longue expérience professionnelle dans la supervision de projets immobiliers puisqu’il a exercé successivement des fonctions de responsable de travaux au sein des sociétés DE VIRIS INGENIERIE et SOMBAT ENTREPRISE TC, avant d’être engagé comme “chargé d’opération” par la société TECHNIRD PROVENCE ; que Mme O L E A, a pour sa part, eu une expérience professionnelle plus variée jusqu’en 2003, date à laquelle elle été engagée pendant trois ans comme “chef de projet” dans la téléphonie mobile avant d’exercer pendant 16 mois des fonctions de conductrice de travaux maîtrise d’ouvrage pour le compte de la société FRANCE TERRE (pièce 19) ; que compte tenu de la répartition de son temps de travail sur quatre journées dans la semaine, Mme O L E A s’est vu confier des chantiers moins importants que ceux suivis par M. F M ; qu’ainsi, la salariée ne peut prétendre qu’elle exerçait des missions identiques à celles de M. F M, notamment sur le dossier de la “Résidence de Tourisme de Cabriès”, alors qu’il ressort de sa pièce 17a qu’elle n’avait qu’une mission de Maîtrise d’Oeuvre d’Exécution (MOE) sur ce projet et qu’elle n’a été nommée “chef de projet”, en remplacement de M. M, qu’à la suite du licenciement de ce dernier et pour une durée 3 mois et demi avant qu’elle ne soit placée en arrêt maladie ; que l’attestation de Monsieur M. H D est à considérer avec prudence, dès lors, qu’il a engagé une procédure contentieuse à l’encontre de l’employeur ; qu’en cet état, la SA OTEIS justifie que la différence de rémunération qui a existé entre Mme O L E A et Messieurs N et M, est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute considération liée au sexe de la salariée.

AUX MOTIFS adoptés QUE Mme L E B dit avoir constaté une disparité salariale entre ses collègues de travail qui occupaient un poste identique au sien Chef de Projet, percevaient une rémunération supérieure ; que la Société GROUPE GINGER INGÉNIERIE démontre le contraire qu'en ramenant la rémunération de Mme L E B à temps plein., sa rémunération serait de 3 409,54 euros mois soit 40 914,51 euros annuelle donc supérieure à deux chefs de projet sur les quatre cités ; qu'en comparant le tableau fourni par Mme L E B deux salariés sur les quatre Chefs de Projet même poste qu'elle, perçoivent une rémunération supérieure pour lesquels la Société GROUPE GINGER INGÉNIERIE donne des explications afin de justifier ces différences de traitement ; que Mme L E B n'apporte nullement la preuve qu'elle a été discriminée sur sa rémunération et encore moins subi le moindre préjudice.

1 ALORS QUE tout employeur assure, pour le même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ; qu'il appartient au juge se livrer à une analyse comparée des fonctions et des responsabilités effectives des salariés pour déterminer si les fonctions respectivement exercées par les uns et les autres sont de valeur égale ; qu'en affirmant, pour débouter la salariée, que celle ci s'est vue confier des chantiers moins importants que ceux suivis par son collègue M. M en sorte qu'elle ne peut prétendre avoir exercé des missions identiques à celles de ce dernier, sans viser aucun élément de preuve alors même que l'employeur n'a visé ni produit aucune pièce quant à la différence alléguée des fonctions exercées, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail.

2 ALORS QUE lorsque le salarié a produit des éléments laissant supposer une discrimination liée au sexe, il appartient au juge de contrôler la réalité et la pertinence des éléments produits par l'employeur pour justifier la différence de traitement ; que la différence de diplômes et d'expérience professionnelle ne peut justifier une différence de traitement lorsque les salariés exercent les mêmes missions et responsabilités ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a exclu toute discrimination au motif que l'employeur a établi une différence de diplômes et d'expériences professionnelles entre l'exposante et ses deux collègues ; qu'en statuant ainsi, sans caractériser concrètement en quoi l'exposante aurait exercée des missions différentes de celles confiées à ceux ci, se contentant d'affirmer qu'elle ne peut prétendre avoir exercé des missions identiques à celles de M. M, et alors même que l'employeur n'a visé ni produit aucune élément quant aux

missions exercées par les divers "chefs de projet", la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1142-1 et L. 1144-1 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté la salariée de sa demande de dommages et intérêts compensatoires de la privation du bénéfice des dispositifs prévus par le plan de sauvegarde de l'emploi.

AUX MOTIFS propres QUE les conditions d'effectifs à prendre en considération pour la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi s'appréciant à la date de l'engagement de la procédure de licenciement, il convient de considérer qu'à la date de convocation à l'entretien préalable, soit le 24 septembre 2012, le contrat de travail de la salariée n'avait pas encore été transféré à la société GINGER INGENIERIE, et que Mme L E A ne pouvait se prévaloir des dispositions relatives au plan de sauvegarde de l'emploi ; que par la suite, quand la salariée s'est vu notifier un licenciement économique, aucun plan de sauvegarde de l'emploi n'avait encore été adopté au sein du groupe GINGER INGENIERIE et ce n'est que, le 28 novembre 2012, qu'un tel document a été définitivement arrêté pour prendre en compte les licenciements à venir ; qu'enfin, il convient de relever que la salariée a refusé le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle qui lui offrait la possibilité d'adhérer à un dispositif d'aide à la création d'entreprise, au même titre que dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

AUX MOTIFS adoptés QUE Mme L E A a été licenciée le 18 octobre 2012 et le Plan Social de l'Emploi dont elle se prévaut a été établi et définitivement arrêté le 28 novembre 2012 soit plus d'un mois après son licenciement, n'est pas fondée à en réclamer son bénéfice, encore moins des dommages et intérêts.

1 ALORS QUE le salarié dont le licenciement est envisagé alors qu'un plan de sauvegarde de l'emploi est en cours d'élaboration doit bénéficier des mesures prévues par ledit plan en cas de licenciement ; qu'en l'espèce, la salariée a été convoquée à un entretien préalable à son licenciement pour motif économique le 24 septembre 2012, puis son contrat de travail été transféré le 1 octobre 2012 par l'effet de la fusion absorption à la société

Groupe Ginger Ingénierie laquelle a poursuivi la procédure et prononcé le licenciement le 18 octobre 2012 alors qu'un plan de sauvegarde de l'emploi était en cours d'élaboration ; qu'en considérant que la salariée ne pouvait pas bénéficier des mesures du plan de sauvegarde de

l'emploi définitivement arrêté le 28 novembre 2012, motif pris qu'à la date de la convocation à l'entretien préalable, soit le 24 septembre 2012, le contrat de travail n'avait pas encore été transféré, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-61 et suivants du code du travail dans la version applicable au litige et l'article 1147 ancien devenu 1231-1 du code civil.

2 ALORS QU'en relevant en outre, pour rejeter sa demande, que la salariée a refusé le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle que lui offrait la possibilité d'adhérer à un dispositif d'aide à la création d'entreprise, au même titre que dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, alors que la salariée se plaignait de ce qu'elle n'avait pas pu bénéficier d'une part précisément de la somme de 8 500 euros prévue au plan de sauvegarde de l'emploi pour les salariés justifiant d'un projet de création d'entreprise, d'autre part de l'indemnité supra conventionnelle de licenciement prévue au plan de sauvegarde de l'emploi en sorte que le défaut du bénéfice des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi lui causait un préjudice indépendamment de son refus du bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle, la cour d'appel qui a ainsi statué par un motif inopérant, a violé les articles L. 1233-61 et suivants du code du travail dans la version applicable au litige et l'article 1147 ancien devenu 1231-1 du code civil.

Composition de la juridiction : M. CATHALA, Mme Laulom, Mme Pontonnier, Mme Mariette, SCP Thouvenin , Coudray et Grevy, SCP Celice , Texidor , Perier
Décision attaquée : cour d' appel Aix-en-PROVENCE ch. 4-2 2019-05-09