

COUR DE CASSATION
Chambre sociale
Audience publique du 27 mars 2012

N° de pourvoi : 11-14223

Président : M. Lacabarats

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur les trois moyens réunis :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 24 juin 2010), que M. X..., engagé par la société Compagnie européenne de papeterie (CEPAP) en qualité de régleur, le 1er août 1984, a été licencié pour motif économique, le 7 avril 2007 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé du licenciement et demander le paiement de dommages-intérêts ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en cas de licenciement pour motif économique, la lettre de licenciement doit indiquer la raison économique de celui-ci ainsi que son incidence sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié licencié ; qu'au cas d'espèce, il résulte des propres constatations de l'arrêt, qui a pris le parti de reproduire intégralement la lettre de licenciement adressée à M. X... par la société CEPAP, que cette lettre n'indiquait à aucun moment en quoi les difficultés économiques rencontrées par la société avaient une incidence sur l'emploi de M. X... qui occupait les fonctions de régleur ; que les juges du second degré ne pouvaient, sans refuser de tirer les conséquences légales de leurs propres constatations, considérer en conséquence que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué a été rendu en violation des articles L. 1233-3 et L. 1233-16 du code du travail ;

2°/ que la réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ; que la seule recherche d'une meilleure rentabilité ne saurait justifier un licenciement économique ; qu'au cas d'espèce, en se bornant à énoncer que le groupe Tompla, auquel appartient la société CEPAP, avait connu une baisse de son chiffre d'affaires et de ses bénéfices entre 2000 et 2005, et que si son chiffre d'affaires avait progressé en 2006, le résultat était en revanche en baisse, de sorte que l'entreprise devait se réorganiser pour pouvoir affronter la concurrence et sauvegarder la compétitivité du groupe, sans rechercher, comme les y invitait M. X..., et comme l'avaient expressément retenu les premiers juges, si, en réalité, le but poursuivi par la société CEPAP

n'était pas une simple recherche de rentabilité, comme il résultait en particulier de lettres adressées aux salariés par l'employeur les 9 et 17 novembre 2006, qui présentaient le plan de réorganisation (dénommé plan "Brio"), et qui énonçaient "l'unique objectif de Brio est de parvenir à ce que la CEPAP soit rentable" et encore "je suis forcément déterminé à faire de la société une entreprise rentable à court terme et si le plan n'était pas adopté d'autres plans seraient présentés mais avec moins de personnel", les juges du second degré n'ont pas donné de base légale à leur décision au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail ;

3°/ que l'absence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi entraîne la nullité de la procédure de licenciement pour motif économique ; que l'employeur ne peut écarter, dans le plan de sauvegarde de l'emploi, l'application des règles relatives à l'ordre des licenciements, sans qu'il y ait de distinction à opérer selon que les licenciements sont motivés par une suppression de poste ou par un refus du salarié d'accepter une modification de son contrat de travail ; qu'au cas d'espèce, en repoussant le moyen pris par M. X... de la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi élaboré par la société CEPAP, en ce que celui-ci avait écarté l'application des règles relatives à l'ordre des licenciements, s'agissant des salariés licenciés pour motif économique en raison d'un refus de modification de leur contrat de travail, motif pris de ce que les règles relatives à l'ordre des licenciements ne s'appliqueraient pas lorsque le licenciement est motivé par le refus du salarié d'accepter une modification de son contrat de travail, et que le non-respect éventuel de ces règles ne saurait en tout état de cause être sanctionné par la nullité du plan de sauvegarde, les juges du second degré ont violé les articles L. 1233-3, L. 1233-5, L. 1233-61 et L. 1235-10 du code du travail ;

4°/ que, subsidiairement, à supposer même que la méconnaissance par l'employeur des règles applicables à l'ordre des licenciements, à l'occasion d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ne soit pas sanctionnée par la nullité, elle l'est à tout le moins par l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement économique prononcé par la suite ; qu'au cas d'espèce, en tout cas, dès lors que la société CEPAP avait écarté les règles relatives à l'ordre des licenciements s'agissant des salariés qui avaient refusé une modification de leur contrat de travail, les licenciements économiques prononcés par la suite, et en particulier celui de M. X..., devaient être réputés dépourvus de cause réelle et sérieuse ; qu'à cet égard encore, l'arrêt attaqué a été rendu en violation des articles L. 1233-3, L. 1233-5, L. 1233-61 et L. 1235-10 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la lettre de licenciement qui fait état de difficultés économiques, d'une mutation technologique ou d'une réorganisation, et qui indique que cette situation entraîne une suppression d'emploi, une transformation d'emploi ou une modification du contrat de travail est suffisamment motivée ; que la cour d'appel, qui a relevé que la lettre de licenciement mentionnait que le licenciement avait pour cause la modification, refusée par le salarié, de son contrat de travail consécutive à une réorganisation de l'entreprise, a fait ressortir, sans encourir le

premier grief du moyen, qu'elle répondait aux exigences légales de motivation prévues par les articles L. 1233-3 et L. 1233-16 du code du travail ;

Attendu, ensuite, qu'ayant relevé, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que le marché de l'enveloppe dans les années précédant le licenciement s'était réduit en Europe et en France dans des proportions importantes sous l'influence du développement d'internet et des transactions électroniques, qu'il existait une surproduction d'enveloppes en Europe occidentale, et que la concentration des grands consommateurs d'enveloppes avait occasionné une baisse significative des prix tandis que l'évolution des technologies avait réduit depuis 2000 les activités de découpe porteuses d'une forte valeur ajoutée et qu'il en était résulté une baisse sensible du chiffre d'affaires, des bénéfices entre 2000 et 2005 et du résultat net en 2005 du groupe dont faisait partie la CEPAP, la cour d'appel, qui a pu en déduire que l'existence d'une menace sur la compétitivité du groupe était caractérisée, a légalement justifié sa décision de ce chef ;

Attendu, enfin, qu'ayant relevé que la modification de leur contrat de travail était proposée à tous les salariés et que les licenciements concernaient tous ceux l'ayant refusée, la cour d'appel a retenu à bon droit que dès lors que l'employeur n'avait aucun choix à opérer parmi les salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail, il n'y avait pas lieu d'appliquer un ordre des licenciements ;

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

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 vingt-sept mars deux mille douze.