

Cour de cassation, chambre sociale, 28 janvier 2014, n° 12-21233, Mme X. c/ Sté Sud performance* Décision annotée**

E-RJCP - mise en ligne le 6 juillet 2014

Thèmes :

- Perte d'un marché public justifiant un licenciement économique.

Résumé :

La Cour d'appel a légalement justifié sa décision de licencier pour motif économique la salariée requérante en appréciant souverainement la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis.

En effet, les difficultés économiques de la société employeuse étaient réelles et résultait de la perte de son unique marché public et de la cessation de toute l'activité de formation des assistantes maternelles qui représentait 30 % de son chiffre d'affaires. L'emploi de la salariée exclusivement affectée à cette activité était donc supprimé.

D'autre part, la société a bien recherché que la salariée n'avait pas les compétences requises pour occuper les postes disponibles du secteur de la formation à la psychologie du travail, du management et des ressources humaines et que le reclassement dans l'entreprise était impossible.

► **Note de Dominique Fausser :**

La perte d'un marché public peut justifier le licenciement économique de l'agent qui était affecté à cette activité, comme d'ailleurs la perte d'un contrat de droit privé auquel l'agent était affecté sans possibilité de reclassement.

<http://www.legifrance.gouv.fr/aftichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028551834>

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du mardi 28 janvier 2014

N° de pourvoi: 12-21233

Non publié au bulletin - Rejet

M. Lacabarats (président), président

SCP Boulloche, SCP Gadiou et Chevallier, 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 (Aix-en-Provence, 19 avril 2012), que Mme X..., engagée le 1er mars 2003 par la société Sud performance en qualité de formatrice, a été licenciée pour motif économique par lettre du 24 mars 2010 ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire le licenciement fondé sur un motif économique et la débouter de toutes ses demandes, **alors, selon le moyen :**

1° que la perte d'un marché ne constitue pas en soi un motif économique de licenciement ; que les juges du fond, qui doivent apprécier le caractère réel du motif économique du licenciement invoqué, ne peuvent admettre la validité d'une telle mesure en se fondant seulement sur la perte d'un marché ; qu'en considérant que la perte du marché mentionné dans la lettre de licenciement était de nature à établir les difficultés économiques de l'employeur et à légitimer le licenciement de la salariée, la cour d'appel a violé l'article L. 233-3 du code du travail ;

2° qu'une baisse de chiffre d'affaires ne constitue pas à elle seule un motif économique de licenciement ; que les juges du fond, auxquels il appartient d'apprécier le caractère réel du motif économique du licenciement invoqué, ne peuvent donc valider une telle mesure en se fondant sur une baisse de chiffre d'affaires ; qu'à supposer que la cour d'appel se soit fondée, pour légitimer le licenciement de la salariée, sur la baisse de chiffre d'affaires invoquée par l'employeur, dont elle n'a au demeurant pas constaté l'existence, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail ;

3° que le juge du fond doit motiver sa décision et ne peut se déterminer au visa de documents dont il ne livre aucune analyse ; qu'à supposer qu'elle ait adopté les motifs du conseil de prud'hommes qui, pour dire que la réalité du motif économique du licenciement était avérée, s'est borné à viser, outre la lettre de licenciement et l'article L. 1233-3 du code du travail, "les documents comptables concernant les années 2009 et 2010", la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4° que le licenciement d'un salarié pour motif économique ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ; qu'en se bornant à considérer, pour infirmer le jugement qui avait dit que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement, que la salariée ne pouvait se voir confier un poste de formation des élites aux méthodes managériales, sans rechercher, comme elle y était invitée, s'il n'existait pas dans l'entreprise d'autres postes disponibles susceptibles de lui être proposés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1233-4 du code du travail ;

5° que le licenciement d'un salarié pour motif économique ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ; qu'en l'espèce, pour infirmer le jugement qui avait jugé que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement, la cour d'appel a retenu qu'un poste de formateur des élites aux méthodes managériales ne pouvait être confié à la salariée car il nécessitait d'être formé aux sciences de la psychologie et à l'exercice de la communication pour adultes ; qu'en statuant ainsi, sans tenir compte de l'intégralité du cursus universitaire de la salariée qui, outre un DEA en éducation et didactique du langage, un diplôme d'état d'éducateur des jeunes enfants, une maîtrise de sciences de l'éducation et de lettres étrangères appliquées, avait également obtenu un doctorat en psychologie, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1233-4 du code du travail ;

Mais attendu qu'appréciant souverainement la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a retenu, d'une part, que les difficultés économiques de la société résultant de la perte de son unique marché public et de la cessation de toute l'activité de formation des assistantes

maternelles qui représentait 30 % du chiffre d'affaires étaient réelles et que l'emploi de la salariée exclusivement affectée à cette activité était supprimé, et, d'autre part, procédant à la recherche prétendument omise, que la salariée n'avait pas les compétences requises pour occuper les postes disponibles du secteur de la formation à la psychologie du travail, du management et des ressources humaines et que le reclassement dans l'entreprise était impossible ; qu'elle a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme 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-huit janvier deux mille quatorze.

*

**

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Bouloche, avocat aux Conseils, pour Mme X...

Le moyen de cassation fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que le licenciement de Mme X... reposait sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir déboutée de sa demande de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE "la société Sud Performance est un organisme de formation, créé le 13 décembre 1999, sous la forme d'une sarl, laquelle, jusqu'en 2009 avait deux volants d'activité : le secteur de la petite enfance, par le biais de l'attribution de marchés publics portant sur la formation d'assistantes maternelles, puis le secteur de la psychologie du travail, du management et des ressources humaines.

Fin 2009, cette société a perdu le secteur de la petite enfance, seul le domaine des ressources humaines restant actif.

Son personnel, au jour du licenciement, était le suivant : M. et Mme Y..., formateurs et cogérants, une formatrice, deux secrétaires et une assistante commerciale.

Mme X... a été embauchée le 1er mars 2003 en qualité de formatrice, puis à compter du 1er septembre 2003 en qualité de formatrice consultante.

Cette salariée fut toujours affectée au développement de l'activité liée à la petite enfance, plus précisément à la formation des assistantes maternelles.

L'employeur a perdu ce marché le 17 décembre 2009 à la suite du rejet de son appel d'offres ouvert pour la formation des assistantes maternelles, pour être économiquement désavantageux, comme il résulte du courrier du 17 décembre 2009 du Conseil général des Bouches-du-Rhône.

La lettre de licenciement du 24 mars 2010 est motivée par la perte de ce marché, entraînant une perte de 30 % du chiffre d'affaires; ce courrier prend soin de mentionner que pour l'activité de formation des personnels de direction et autres cadres supérieurs, un diplôme universitaire de psychosociologie et une expérience de plusieurs années au contact des directeurs des ressources humaines, personnel de direction ou directeur de

société, sont indispensables, autant d'acquis qui manquent à Mme X..., de sorte que son reclassement ne fut pas possible.

La conseil de la salariée soutient que les difficultés économiques justifiant son licenciement ne sont pas avérées.

Ceci est inexact eu égard à la perte du marché public susmentionné.

Sur l'obligation de reclassement, ce même conseil soutient que, sous couvert d'une formation interne, la salariée pouvait occuper un poste de travail lié à l'activité de formation des personnels; il soutient encore que, contrairement à ce qu'il est affirmé par l'employeur, la société avait diversifié ses activités.

Sur ce dernier point, la seule production aux débats d'un écran internet vantant l'entreprise en mettant en avant ses potentialités n'équivaut pas à un tableau objectif de ses services, lesquels, à compter de la perte du marché public, furent effectivement limitées à l'activité de formation.

Mme X... est titulaire d'un diplôme universitaire approfondi en éducation et didactique du langage et d'un diplôme d'état d'éducateur des jeunes enfants, plus une maîtrise des sciences de l'éducation et une maîtrise de langues étrangères (anglais, italien).

Ce cursus universitaire brillant est tourné vers la petite enfance et nul ne doute de Mme X... excellait dans ce domaine.

Reste que ce domaine d'activité ayant été supprimé au sein de la société Sud Performance, contrainte et forcée, la formation des élites aux méthodes managériales ne pouvait être confiée à Mme X... car elle n'en avait pas les compétences.

Si, comme son conseil le rappelle à bon droit, la loi fait obligation à l'employeur de donner au salarié une formation pour permettre son reclassement au poste de travail qu'il occupait dont la suppression est décidée, c'est à la condition que cette formation s'inscrive dans un laps de temps raisonnable et qu'il ne s'agisse pas de donner au salarié une formation initiale qui lui fait défaut.

Tel est le cas en l'espèce, puisque les formateurs sont tous formés à la science de la psychologie et à l'exercice de la communication de groupe adultes.

Les époux Y... n'avaient donc pas à financer une telle formation au bénéfice de Mme X... car elle ne relevait pas de l'obligation d'adaptation de l'employeur, en conséquence de quoi, l'impossibilité de reclassement de cette salariée est démontrée" (arrêt p. 3 et 4);

ET AUX MOTIFS, EVENTUELLEMENT ADOPTES, QUE "Madame X... Georgette assurait la formation des assistantes maternelles; que le marché est conclu avec le Conseil Général 13 pour un an et renouvelable par appels d'offres; que le 17 décembre 2009, le Conseil Général 13 devait rejeter l'appel d'offres de SUD PERFORMANCE; les Conseils Généraux du VAR et de l'HERAULT n'ont pas non plus donné suite aux appels d'offres de la société sur ce même marché; la baisse de 30 % du chiffre d'affaires de la société représente l'intégralité de pôle formation des assistantes maternelles;

Vu la lettre de licenciement du 24 mars 2010, les documents comptables concernant les années 2009 et 2010, l'article L. 1233-3 du code du travail, le conseil constate que la réalité du motif économique est avérée" (jugement p. 3);

ALORS, D'UNE PART, QUE la perte d'un marché ne constitue pas en soi un motif économique de licenciement ; que les juges du fond, qui doivent apprécier le caractère réel du motif

économique du licenciement invoqué, ne peuvent admettre la validité d'une telle mesure en se fondant seulement sur la perte d'un marché ; qu'en considérant que la perte du marché mentionné dans la lettre de licenciement était de nature à établir les difficultés économiques de la société SUD PERFORMANCE et à légitimer le licenciement de Mme X..., la cour d'appel a violé l'article L.1233-3 du code du travail;

ALORS, D'AUTRE PART, QU'une baisse de chiffre d'affaires ne constitue pas à elle seule un motif économique de licenciement ; que les juges du fond, auxquels il appartient d'apprécier le caractère réel du motif économique du licenciement invoqué, ne peuvent donc valider une telle mesure en se fondant sur une baisse de chiffre d'affaires ; qu'à supposer que la cour d'appel se soit fondée, pour légitimer le licenciement de Mme X..., sur la baisse de chiffre d'affaires invoquée par la société SUD PERFORMANCE, dont elle n'a au demeurant pas constaté l'existence, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail;

ALORS, EGALEMENT, QUE le juge du fond doit motiver sa décision et ne peut se déterminer au visa de documents dont il ne livre aucune analyse; qu'à supposer qu'elle ait adopté les motifs du conseil de prud'hommes qui, pour dire que la réalité du motif économique du licenciement était avérée, s'est borné à viser, outre la lettre de licenciement et l'article L. 1233-3 du code du travail, "les documents comptables concernant les années 2009 et 2010", la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile;

ALORS, ENCORE, QUE le licenciement d'un salarié pour motif économique ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise; qu'en se bornant à considérer, pour infirmer le jugement qui avait dit que la société SUD PERFORMANCE avait manqué à son obligation de reclassement, que Mme X... ne pouvait se voir confier un poste de formation des élites au méthode managériales, sans rechercher, comme elle y était invitée, s'il n'existait pas dans l'entreprise d'autres postes disponibles susceptibles de lui être proposés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1233-4 du code du travail ;

ALORS, ENFIN, QUE le licenciement d'un salarié pour motif économique ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise; qu'en l'espèce, pour infirmer le jugement qui avait jugé que la société SUD PERFORMANCE avait manqué à son obligation de reclassement, la cour d'appel a retenu qu'un poste de formateur des élites aux méthodes managériales ne pouvait être confié à Mme X... car il nécessitait d'être formé aux sciences de la psychologie et à l'exercice de la communication pour adultes ; qu'en statuant ainsi, sans tenir compte de l'intégralité du cursus universitaire de Mme X... qui, outre un DEA en éducation et didactique du langage, un diplôme d'état d'éducateur des jeunes enfants, une maîtrise de sciences de l'éducation et de lettres étrangères appliquées, avait également obtenu un doctorat en psychologie, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1233-4 du code du travail.