

**Cour de cassation
Chambre sociale**

27 mai 2009
n° 08-42.555

Sommaire :

Lorsque l'article L. 1224-1 du code du travail est applicable, les contrats de travail se poursuivent avec le cessionnaire aux conditions en vigueur au jour du changement d'employeur ; il en résulte que le nouvel employeur, tenu de maintenir les conventions individuelles négociées entre les salariés et le cédant dès lors qu'elles ne font pas échec à l'application de ce texte, ne peut y mettre fin qu'avec l'accord des salariés concernés ou dans les conditions qu'ils ont convenues avec lui. Doit dès lors être rejeté le pourvoi qui reproche à une cour d'appel d'avoir jugé sans cause réelle et sérieuse des licenciements pour faute grave prononcés par le cessionnaire à l'encontre de salariés qui, bénéficiant de conventions prévoyant la suspension de leur contrat de travail en vue de leur reclassement auprès d'entreprises tierces et convenues avec leur employeur ayant décidé la fermeture de son entreprise avant qu'un projet de reprise ne fut apparu, refusent de se mettre au service du cédant pour y exercer leur travail

Le juge, saisi par un représentant du personnel d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, apprécie les manquements reprochés à l'employeur compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution du mandat dont il est investi. Doit dès lors être rejeté le pourvoi qui reproche à une cour d'appel d'avoir prononcé une telle résiliation après avoir constaté que, du jour où un élu au comité d'entreprise avait bénéficié d'un congé sans solde, l'employeur l'avait rayé de la liste des membres du comité et ne l'avait plus convoqué aux réunions de cet organisme, le mettant ainsi, par des manquements répétés, dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions représentatives

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 27 mai 2009 N° 08-42.555

Rejet

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 2 mars 2008), que la société Melco mobile communications Europe (MMCE) a, en avril 2005, décidé de cesser son activité et de supprimer les cent cinquante-cinq emplois du site de Cesson-Sévigné ; que pour favoriser les départs volontaires, le plan de sauvegarde de l'emploi prévoyait, notamment, d'une part, des congés sans solde emportant la suspension du contrat de travail, autorisant le salarié à exercer une activité rémunérée chez un autre employeur et devant prendre fin, en cas de consolidation de cet emploi, par un licenciement moyennant le paiement des indemnités prévues par le plan en cas de départ volontaire, d'autre part, des congés réflexion-orientation dispensant le salarié de travail avec maintien de sa rémunération dans l'attente de la concrétisation d'un projet personnel de reconversion entraînant obligatoirement la transformation de ce congé en congé sans solde ; qu'alors que ces mesures avaient commencé à être mises en oeuvre, la société a décidé de suspendre l'examen des nouvelles demandes en raison d'une intention manifestée par la société Motorola de reprendre l'activité de la société MMCE ; que dans la perspective de cette reprise, la société a adressé plusieurs lettres aux salariés en congé réflexion-orientation afin de leur demander de reprendre leur travail compte tenu des engagements de la société envers la société Motorola et informant les salariés en congés sans solde qu'ils devraient prochainement se mettre à la disposition de cette dernière ; que la cession au profit de la société Motorola Bretagne étant intervenue le 9 septembre 2005, celle-ci, après avoir mis en demeure les salariés en congé sans solde et les salariés en congé réflexion-orientation de reprendre leur travail à son service, a procédé, par lettres des 12 et 13 octobre 2005, au licenciement pour faute grave de ceux qui n'avaient pas repris leur travail, à l'exception de deux salariés protégés dont l'autorisation de licenciement sera refusée par l'inspecteur du travail en janvier 2006 ; que les salariés licenciés ont saisi le juge prud'homal de demandes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et les salariés protégés de demandes tendant au prononcé de la résiliation judiciaire de leur contrat de travail, l'un aux torts de la société Motorola Bretagne, l'autre aux torts de la société MMCE ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal de la société Motorola Bretagne :

Attendu que la société Motorola Bretagne fait grief à l'arrêt d'avoir dit que les licenciements de MM. X..., Y..., Z..., A..., B..., C..., O..., D..., E..., P..., Q..., F..., G... et R... et de MM. H..., I..., J..., K... et L... étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse et condamné la société Motorola Bretagne à payer à chacun une indemnité conventionnelle de licenciement et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1° / qu'il ne peut être dérogé par des conventions particulières aux dispositions d'ordre public de l'article L. 122-12, alinéa 2, devenu L. 1224-1 du code du travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé qu'il résultait du plan de

sauvegarde de l'emploi que la situation de congé sans solde devait aboutir aux licenciements des salariés concernés et qu'il en allait de même du congé réflexion-orientation qui devait obligatoirement être transformé en congé sans solde – donc mener à un licenciement – lorsque le salarié avait trouvé un nouvel emploi ; que l'exposante soulignait à cet égard que les dispositifs de congé sans solde et de congé réflexion-orientation mis en place par le plan de sauvegarde de l'emploi et invoqués par les salariés pour justifier leur absence contrevenaient aux dispositions d'ordre public de l'article L. 122-12, alinéa 2, devenu L. 1224-1 du code du travail, applicable à la suite de la reprise du site de Cesson-Sévigné par la société Motorola Bretagne, et devaient donc être réputés non écrits ; qu'elle ajoutait que l'application par la société Motorola Bretagne de ces dispositifs et le prononcé des licenciements subséquents des salariés ayant retrouvé un emploi dans ce cadre auraient constitué de sa part une violation du texte précité ; qu'en faisant cependant produire effet à ces dispositifs et en en déduisant l'absence de cause réelle et sérieuse des licenciements prononcés par l'exposante, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

2° / que le plan de sauvegarde de l'emploi, mis en place lorsqu'il existe un projet de licenciement de dix salariés ou plus sur la même période, a pour objet d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre ; qu'il perd son objet et devient donc caduc lorsque le projet de licenciement est abandonné, notamment lorsque le site dont la fermeture était envisagée est finalement cédé à un repreneur et les contrats de travail des salariés transférés à ce dernier en application de l'article L. 122-12, alinéa 2, devenu L. 1224-1 du code du travail ; qu'en l'espèce, l'exposante soulignait que le plan de sauvegarde de l'emploi n'avait été initié que dans la perspective d'une cessation d'exploitation du site et non dans l'hypothèse d'une reprise du site, et qu'il ne pouvait être appliqué une fois la reprise décidée, puisqu'elle n'envisageait aucun licenciement mais au contraire souhaitait la reprise de l'intégralité des salariés du site ; que la cour d'appel a elle-même constaté que la reprise du site par la société Motorola Bretagne avait entraîné un bouleversement de la situation non prévu lors l'annonce du plan de sauvegarde de l'emploi et de l'octroi des congés sans solde et des congés réflexion-orientation ; qu'en considérant néanmoins que cette évolution n'avait pas eu d'incidence, sur la suspension du contrat de travail découlant du congé sans solde régulièrement obtenu, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-61 du code du travail ;

3° / que lorsqu'il n'est pas formalisé dans un accord collectif, le plan de sauvegarde de l'emploi a la valeur d'un engagement unilatéral de l'employeur que ce dernier peut donc remettre en cause unilatéralement ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-61 du code du travail et l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu, d'abord, que les congés sans solde et les congés réflexion-orientation n'ont pas fait obstacle au transfert des contrats de travail des salariés auxquels ils avaient été accordés ;

Attendu, ensuite, que lorsque l'article L. 1224-1 du code du travail est applicable, les contrats de travail se poursuivent avec le cessionnaire aux conditions en vigueur au jour du changement d'employeur ; qu'ainsi, le nouvel employeur, tenu de maintenir les conventions individuelles négociées avec le cédant, ne pouvait y mettre fin qu'avec l'accord des salariés concernés ou dans les conditions convenues avec lui ;

Attendu, enfin, que la décision de la société MMCE de ne plus accorder de congés après qu'un projet de reprise fut apparu n'est pas de nature à affecter les accords antérieurement conclus avec chacun des salariés concernés ;

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

Sur le second moyen du pourvoi principal :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le pourvoi incident de la société MMCE :

Attendu que la société MMCE fait grief à l'arrêt de prononcer, à ses torts, la résiliation du contrat de travail de M. M... et de la condamner à verser à l'intéressé des sommes à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'une indemnité pour violation du statut protecteur, alors, selon le moyen, que si le salarié représentant du personnel a la possibilité, comme les salariés ordinaires, de poursuivre la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur en cas de manquement, par ce dernier, à ses obligations, cette faculté ne lui est ouverte qu'en cas d'infraction de l'employeur à ses obligations résultant du contrat de travail, et non en cas de violation par celui-ci des règles instituées par la loi dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs et relatives à la représentation du personnel ; qu'en jugeant que le défaut de convocation de M. M... aux réunions du comité d'entreprise justifiait que soit prononcée, à la demande de ce dernier, la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de la société MMCE, la cour d'appel a violé les articles 1134 et 1184 du code civil, ensemble les articles L 31-1 et suivants (devenus L 321-1 et suivants) du code du travail ;

Mais attendu que le juge saisi par un représentant du personnel d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail apprécie les manquements reprochés à l'employeur compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé et des exigences propres à l'exécution du mandat dont il est investi ;

Et attendu que la cour d'appel a retenu que M. M..., membre du comité d'entreprise, a bénéficié d'un congé sans solde à compter du 1er juin 2005 et qu'à partir de cette date, alors que son mandat demeurait, l'employeur l'a rayé de la liste des membres du comité et ne l'a plus convoqué aux réunions de cet organisme, le mettant ainsi par des manquements répétés dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions représentatives ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois tant principal qu'incident ;

Condamne les sociétés Motorola Bretagne et MMCE aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Motorola à payer à MM. H..., I..., J..., K..., L..., X..., Y..., D..., E..., F..., G..., Z..., A..., B..., C..., O..., P..., Q..., R..., S... et M... la somme globale de 2 500 euros ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société MMCE à payer à M. M... la somme de 1 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-sept mai deux mille neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la société Motorola Bretagne.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que les licenciements de Messieurs X..., Y..., Z..., A..., B..., C..., O..., D..., E..., P..., Q..., F..., G... et R... et de Messieurs H..., I..., J..., K... et L... étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse et condamné la société MOTOROLA BRETAGNE à payer à chacun une indemnité conventionnelle de licenciement, une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et une somme au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

AUX MOTIFS PROPRES QUE s'il est exact que les demandes tendant à voir reconnaître une rupture de fait du contrat de travail par la société MMCE et à faire état d'un licenciement postérieur sans cause réelle et sérieuse imputable à la société MOTOROLA sont juridiquement incompatibles, elles ne rendent pas les salariés irrecevables à agir contre cette société, peu importe les manquements allégués à l'encontre du premier employeur dès lors qu'ils n'ont ni pris acte de la rupture à laquelle n'a pas procédé la société MMCE ni sollicité la résiliation judiciaire avant le licenciement par MOTOROLA et ce, d'autant que devant la Cour, ils se prévalent à titre principal du licenciement sans cause réelle et sérieuse effectué par la société MOTOROLA ; qu'aux termes de la lettre de licenciement, la société MOTOROLA rappelle les relances effectuées tant par elle que par MELCO MOBILE COMMUNICATIONS EUROPE et l'information donnée au salarié sur l'article L 122-12 du Code du Travail et le transfert automatique du contrat de travail qui s'imposait à lui comme à l'employeur puisque d'ordre public ; qu'elle conteste le fait que les salariés auraient agi selon ses directives et souligne que, même s'ils s'étaient engagés avec un autre employeur avec l'accord favorable de la société MMCE, ils étaient tenus de l'informer de ce qu'ils n'entendaient pas poursuivre leur contrat de travail comme le laissait à penser leur absence ; qu'en outre, elle rappelle que la mise en demeure d'avoir à reprendre le travail ou de justifier de l'absence est demeurée infructueuse et déclare que la violation de leurs obligations contractuelles par les salariés la conduisait à leur notifier la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnités ; que s'il n'est pas contesté que la cession de son activité par la société MELCO MOBILE COMMUNICATIONS EUROPE à la société MOTOROLA entraînait de plein droit l'application de l'article L 122-12 du Code du Travail et en conséquence le transfert des contrats de travail en cours, il n'en demeure pas moins que la reprise des dits contrats ne pouvait se faire qu'aux mêmes conditions que celles existant entre le salarié et l'ancien employeur ; que dès lors, il y a lieu d'examiner la situation des salariés et la teneur de leurs obligations à l'égard de l'employeur ; que sur la situation des salariés bénéficiant d'un congé sans solde, ainsi qu'il a été précédemment rappelé, ces salariés se trouvaient en situation de suspension du contrat de travail avec non seulement dispense de travailler et absence de rémunération par MMCE mais encore autorisation de travailler pour un autre employeur et ce, dans le cadre de leur reclassement découlant de la procédure de licenciement économique initiée par la société MELCO MOBILE COMMUNICATIONS EUROPE ; que les salariés étaient incités à rechercher eux-mêmes une nouvelle situation professionnelle d'autant plus activement que des primes importantes leur

étaient promises en leur qualité de " candidats au départ volontaire " dès la finalisation du Plan de Sauvegarde de l'Emploi ; que cette situation de congé sans solde devait effectivement déboucher sur le licenciement des salariés concernés ainsi qu'il ressort des explications données par la direction de la société MMCE au comité d'entreprise, notamment dans sa réunion du 10 mai 2005 ; qu'en effet, en réponse à la question sur la durée maximale des Code de la sécurité sociale, la direction répond : " elle est illimitée jusqu'à la notification de licenciement " puis à l'interrogation suivante " le CSS aura-t-il une durée déterminée de 3 mois renouvelables comme le site d'Etelles ? " : " la direction n'a pas prévu de durée " ; que ceci est d'ailleurs confirmé par les courriers d'acceptation du congé sans solde adressés aux salariés et qui font état de ce qu'ils recevront prochainement les indemnités de congés payés, les indemnités de RTT et le treizième mois puis dès réception de la lettre de licenciement, le préavis, l'indemnité de licenciement et les différentes indemnités prévues dans le PSE ; qu'il est incontestable que la reprise du site par MOTOROLA a entraîné un bouleversement de la situation non prévu lors l'annonce du PSE et l'octroi des CSS et CRO ; que toutefois, cette évolution n'a pas, compte tenu des circonstances sus rappelées, eu d'incidence, sur la suspension du contrat de travail découlant du CSS régulièrement obtenu et qui contrairement à ce que soutiennent MMCE et MOTOROLA n'a pas été suspendu avec l'accord du comité d'entreprise ; qu'en effet, lors de la réunion du Comité d'Entreprise du 17 juin 2005, la direction a indiqué " pour éviter de se retrouver dans une situation difficile, face à un élément nouveau dans le cadre du projet de cessation d'activités, la direction, qui souhaite garder une totale confidentialité sur le sujet, a décidé de suspendre l'attribution des congés sans solde à compter d'aujourd'hui et ce pour une durée de 15 jours, soit jusqu'au 4 juillet 2005. " ; que le C. E a dans ces conditions pris acte de ce souhait et constatant que sur trois points particuliers (maintien d'une activité de maintenance, dispositif de reclassement à définir, " élément nouveau de nature à modifier le projet de cessation d'activités "), il ne disposait pas des documents nécessaires, a indiqué que la procédure reprendrait après la présentation des dits documents remis à jour, attirant toutefois l'attention de la direction sur le fait qu'elle plaçait les salariés dans une situation difficile ; qu'ainsi, contrairement à ce qu'a indiqué la société MMCE dans son courrier du 29 juin 2005, elle n'avait pas suspendu " le dispositif du PSE relatif au congé sans solde " mais seulement leur attribution même si elle évoquait l'hypothèse d'une reprise des salariés par application des dispositions de l'article L 122-12 du Code du Travail ; qu'au demeurant, c'est avec un certain cynisme que la société MMCE, dans un courrier du 21 Juillet 2005, a signalé à ses salariés la possibilité de solliciter auprès de leur nouvel employeur la prorogation de leur période d'essai " afin de laisser ouvertes toutes les opportunités " alors même que les négociations avec MOTOROLA étaient toujours en cours ; qu'il est manifeste que la suspension de la procédure de PSE n'a été effectuée par elle qu'à titre conservatoire et dans le souci de protéger ses intérêts financiers sans se préoccuper du sort de ses salariés lesquels s'étaient pourtant engagés, à sa demande, auprès d'un autre employeur ; que cette suspension de la procédure du P. S. E n'a pas eu d'incidence sur la situation des salariés bénéficiaires du congé sans solde dès lors qu'il n'était pas prévu, hors le cas où le salarié le demandait lui-même, la possibilité d'y mettre fin autrement que la lettre de licenciement, la " renonciation au congé sans solde " ne pouvant être unilatéralement imposée par l'employeur ; que dans ces conditions, les salariés se trouvaient toujours en situation de suspension du contrat de travail, le 10 septembre 2005, lors du transfert de celui-ci à la société MOTOROLA laquelle ne pouvait dès lors leur reprocher une absence parfaitement légitime ; que le Conseil de Prud'hommes doit être approuvé en ce qu'il a dit les licenciements de Messieurs X..., Y..., Z..., A..., B..., C..., O..., D..., E..., P..., Q..., F..., G... et R... dépourvus de cause réelle et sérieuse ; que, sur le licenciement des salariés bénéficiant d'un congé réflexion / orientation, ce dispositif, prévu par l'article IV B du PSE, était destiné à permettre aux salariés, dispensés de travail, de se consacrer à la recherche d'une nouvelle activité professionnelle tout en étant rémunérés ; qu'il était expressément prévu à ce dispositif que : " Le salarié bénéficiant d'un congé de réflexion / orientation fera connaître, sans délai, la concrétisation en cours de congé, d'un projet personnel et / ou professionnel, afin de convertir obligatoirement son congé de réflexion / orientation en un congé sans solde dans les conditions visées au paragraphe IV. A du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi " ; qu'ainsi, dès qu'ils avaient effectivement trouvé un nouvel emploi, le salarié en situation de CRO avait l'obligation de solliciter sa conversion en CSS que ne pouvait refuser l'employeur ; qu'en effet, au cours de la réunion du Comité d'entreprise du 10 mai 2005, la direction de MMCE a précisé que les congés sans solde seraient acceptés à toute personne pouvant justifier d'un projet professionnel validé, aucun refus ne devant s'imposer aux personnes ayant la possibilité d'obtenir un projet sur le long terme ; qu'or, en l'occurrence, Monsieur K... qui a bénéficié d'un CRO le 19 mai 2005 a trouvé un emploi à compter du 18 juillet 2005 mais s'est vu refuser les 29 juin et 13 juillet 2005 le congé sans solde sollicité les 22 juin et 4 juillet 2005 ; que Monsieur L..., bénéficiaire d'un CRO, ayant trouvé un emploi, a sollicité les 27 juin et 4 juillet 2005 un congé sans solde refusé par MMCE ; que Monsieur J... a, dans les mêmes conditions, sollicité les 27 juin et 4 juillet 2005 un congé sans solde refusé par MMCE ; que Monsieur I... qui a sollicité le 20 juin un CRO accordé le 22 juin, a, le même jour puis le 4 juillet 2005, demandé un CSS refusé les 29 juin et 13 juillet 2005 ; que Monsieur H... qui avait sollicité le 17 juin 2005 un congé sans solde à compter du 16 août 2005, date à laquelle il bénéficiait d'un nouvel emploi, s'est vu accorder un congé réflexion / orientation à compter du 20 juin 2005, sa nouvelle demande formée le 4 juillet 2005 se heurtant également à un refus ; que les pièces versées aux débats, notamment les contrats de travail, établissent que les salariés sus visés disposaient bien d'un projet professionnel à long terme et qu'ils remplissaient les conditions prévues par le PSE pour bénéficier du congé sans solde ; que le refus opposé par la société MELCO MOBILE COMMUNICATIONS EUROPE est en conséquence illégitime alors même que les CSS ont été sollicités avant que les salariés ne soient informés de la " suspension " des procédures d'obtention des Code de la sécurité sociale ; que la décision unilatérale de l'employeur à cet égard, même acceptée par le Comité d'entreprise, n'est pas de nature à modifier ses engagements envers des salariés qui n'ont fait que répondre à sa demande de recherche d'un nouvel emploi dans le cadre, au demeurant, de l'obligation de reclassement à laquelle elle était tenue en raison de la procédure de licenciement économique engagée ; que cette décision de suspension était d'autant moins opposable aux salariés qu'elle était fondée sur un événement encore incertain, à savoir la reprise éventuelle par MOTOROLA comme le démontre la teneur des courriers adressés aux intéressés par la société MMCE laquelle ne peut arguer de ce que le PSE prévoyait que le congé de réflexion / orientation pouvait être interrompu pour " nécessités de service " ; qu'en effet, selon le courrier du 13 juillet 2005, MMCE justifiait la demande faite aux salariés en CRO de reprendre le travail le 21 juillet 2005 " pour donner toutes les chances aux négociations d'aboutir et mettre en place une reprise progressive des activités dans cette perspective " ; que toutefois, le fait que les salariés étaient fortement incités à prendre leurs congés voire même à démissionner (MM. K... et L...) démontre que cette reprise du travail n'était pas liée aux besoins de l'activité de MMCE voire même de MOTOROLA ; que compte tenu des circonstances sus rappelées, Messieurs H..., I..., J..., K... et L... se trouvaient dans une situation similaire à celle des salariés qui avaient obtenu un congé sans solde (étant précisé que Monsieur C... a obtenu celui-ci le 23 juin 2005, ce qui démontre que la " suspension " alléguée ayant conduit à un refus avant cette date, était purement tactique) et en conséquence, la société MOTOROLA ne pouvait invoquer leur absence pour justifier leur licenciement pour faute grave ; que le jugement les ayant déboutés de leurs demandes sera en conséquence infirmé et leur licenciement déclaré sans cause réelle et sérieuse ;

ET AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES concernant Messieurs X..., Y..., Z..., A..., B..., C..., O..., D..., E..., P..., Q..., F..., G... et R... QUE les 14 salariés ont été licenciés pour faute grave en raison de leur absence à leur poste de travail, à partir du 12 septembre 2005 ; que selon les salariés, en vertu des engagements pris conjointement avec la SA MMCE, il ne pouvait pas leur être imposé de mettre fin à la suspension de leur contrat de travail et de reprendre une activité pour le compte de MOTOROLA Bretagne SAS, sans leur consentement ; que la Société MOTOROLA Bretagne SAS, au contraire, estime que tous les salariés transférés devaient se mettre à sa disposition et reprendre leur activité, dès le

jour du transfert dans la mesure où ils en avaient été avertis par les courriers de la SA MMCE de juin et juillet 2005 ; que les salariés en CSS n'ont pas répondu favorablement aux demandes successives de reprise de leur activité antérieure, par MOTOROLA Bretagne SAS ; qu'ils en ont expliqué les raisons ; qu'en particulier ils ont sollicité qu'il soit mis fin à leur contrat, par la Société MOTOROLA Bretagne SAS, en respectant les conditions financières qui leur avaient été présentées au moment de leur demande de CSS ; qu'il n'est pas contesté que le passage en CSS a entraîné de fait une modification du contrat de travail des salariés concernés ; qu'en effet, ceux-ci n'étaient plus tenus d'exercer une activité pour la SA MMCE, ils n'étaient plus rémunérés et, de plus, leur obligation de loyauté vis-à-vis de cet employeur était levée ; qu'en contrepartie, il était convenu que ces salariés percevraient des indemnités spécifiques au moment de leur licenciement ; qu'en effet, la suspension du contrat de travail entre la SA MMCE et les salariés ayant sollicité et obtenu un CSS, s'est faite selon les conditions établies dans le projet de PSE ; que ces conditions sont les suivantes : autorisation d'exercer une activité rémunérée ; que le cas échéant et si nécessaire " la Société s'engage à lever les clauses de non-concurrence qui existaient, afin de faciliter le développement des projets personnels " ; qu'il est établi pour une durée non limitée et il peut y être mis fin soit à la demande du salarié qui demande sa réintégration ou par démission, soit par la notification du licenciement des intéressés accompagné de plusieurs engagements financiers connexes ; que le Conseil constate qu'aucune disposition dans le projet de PSE ne prévoyait la possibilité pour l'employeur d'imposer une réintégration à un salarié en CSS, sans l'accord de celui-ci ; que le Conseil constate qu'aucun des 14 salariés n'a manifesté le souhait de démissionner, soit de la SA MMCE soit, ensuite, de MOTOROLA Bretagne SAS ; qu'il n'est pas contesté que le transfert d'activité de l'entreprise, dans les conditions prévues par l'article L. 122-12 du Code du Travail, entraîne automatiquement le transfert des contrats de travail des salariés concernés dans le respect des droits et obligations convenues avec le précédent employeur ; qu'en l'espèce, le contrat de travail des 14 salariés devait être repris en l'état par MOTOROLA Bretagne SAS, c'est à dire en état de suspension ; qu'en conséquence, le Conseil juge que ceci justifie que ces salariés fussent absents du poste de travail que leur avait réservé MOTOROLA Bretagne SAS à partir du 12 septembre 2005 ; que l'absence des salariés étant justifiée, le Conseil juge que le motif invoqué par MOTOROLA Bretagne SAS, à l'appui des licenciements, est sans cause réelle et sérieuse ;

1. ALORS QU'il ne peut être dérogé par des conventions particulières aux dispositions d'ordre public de l'article L. 122-12, alinéa 2, devenu L. 1224-1 du code du travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé qu'il résultait du plan de sauvegarde de l'emploi que la situation de congé sans solde devait aboutir aux licenciements des salariés concernés (arrêt, p. 18, § 4) et qu'il en allait de même du congé réflexion-orientation qui devait obligatoirement être transformé en congé sans solde – donc mener à un licenciement – lorsque le salarié avait trouvé un nouvel emploi (p. 20, dernier §) ; que l'exposante soulignait à cet égard que les dispositifs de congé sans solde et de congé réflexion-orientation mis en place par le plan de sauvegarde de l'emploi et invoqués par les salariés pour justifier leur absence contrevenaient aux dispositions d'ordre public de l'article L. 122-12, alinéa 2, devenu L. 1224-1 du code du travail, applicable à la suite de la reprise du site de Cesson-Sévigné par la société MOTOROLA BRETAGNE, et devaient donc être réputés non écrits ; qu'elle ajoutait que l'application par la société MOTOROLA BRETAGNE de ces dispositifs et le prononcé des licenciements subséquents des salariés ayant retrouvé un emploi dans ce cadre auraient constitué de sa part une violation du texte précité (conclusions d'appel, p. 11-12, et p. 16-17) ; qu'en faisant cependant produire effet à ces dispositifs et en en déduisant l'absence de cause réelle et sérieuse des licenciements prononcés par l'exposante, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

2. ALORS en outre QUE le plan de sauvegarde de l'emploi, mis en place lorsqu'il existe un projet de licenciement de 10 salariés ou plus sur la même période, a pour objet d'éviter les licenciements ou en limiter le nombre ; qu'il perd son objet et devient donc caduc lorsque le projet de licenciement est abandonné, notamment lorsque le site dont la fermeture était envisagée est finalement cédé à un repreneur et les contrats de travail des salariés transférés à ce dernier en application de l'article L. 122-12, alinéa 2, devenu L. 1224-1 du code du travail ; qu'en l'espèce, l'exposante soulignait que le plan de sauvegarde de l'emploi n'avait été initié que dans la perspective d'une cessation d'exploitation du site et non dans l'hypothèse d'une reprise du site, et qu'il ne pouvait être appliqué une fois la reprise décidée, puisqu'elle n'envisageait aucun licenciement mais au contraire souhaitait la reprise de l'intégralité des salariés du site (conclusions d'appel, p. 13-14) ; que la cour d'appel a elle-même constaté que la reprise du site par la société MOTOROLA BRETAGNE avait entraîné un bouleversement de la situation non prévu lors l'annonce du plan de sauvegarde de l'emploi et de l'octroi des congés sans solde et des congés réflexion-orientation (arrêt, p. 19, § 1) ; qu'en considérant néanmoins que cette évolution n'avait pas eu d'incidence, sur la suspension du contrat de travail découlant du congé sans solde régulièrement obtenu, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-61 du Code du travail ;

3. ALORS en tout état de cause QUE lorsqu'il n'est pas formalisé dans un accord collectif, le plan de sauvegarde de l'emploi a la valeur d'un engagement unilatéral de l'employeur que ce dernier peut donc remettre en cause unilatéralement ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-61 du Code du travail et l'article 1134 du Code civil.

SECOND MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la rupture du contrat de travail de Monsieur N... s'analysait en un licenciement nul imputable à la société MOTOROLA BRETAGNE et condamné cette société à lui payer une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents, une indemnité conventionnelle de licenciement, une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, une indemnité pour violation du statut protecteur équivalent au montant des salaires échus entre le 23 septembre 2005 et la fin de la période de protection, et une somme au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

AUX MOTIFS PROPRES QUE s'il est exact que les demandes tendant à voir reconnaître une rupture de fait du contrat de travail par la société MMCE et à faire état d'un licenciement postérieur sans cause réelle et sérieuse imputable à la société MOTOROLA sont juridiquement incompatibles, elles ne rendent pas les salariés irrecevables à agir contre cette société, peu importe les manquements allégués à l'encontre du premier employeur dès lors qu'ils n'ont ni pris acte de la rupture à laquelle n'a pas procédé la société MMCE ni sollicité la résiliation judiciaire avant le licenciement par MOTOROLA et ce, d'autant que devant la Cour, ils se prévalent à titre principal du licenciement sans cause réelle et

sérieuse effectuée par la société MOTOROLA ; qu'aux termes de la lettre de licenciement, la société MOTOROLA rappelle les relances effectuées tant par elle que par MELCO MOBILE COMMUNICATIONS EUROPE et l'information donnée au salarié sur l'article L 122-12 du Code du Travail et le transfert automatique du contrat de travail qui s'imposait à lui comme à l'employeur puisque d'ordre public ; qu'elle conteste le fait que les salariés auraient agi selon ses directives et souligne que, même s'ils s'étaient engagés avec un autre employeur avec l'accord favorable de la société MMCE, ils étaient tenus de l'informer de ce qu'ils n'entendaient pas poursuivre leur contrat de travail comme le laissait à penser leur absence ; qu'en outre, elle rappelle que la mise en demeure d'avoir à reprendre le travail ou de justifier de l'absence est demeurée infructueuse et déclare que la violation de leurs obligations contractuelles par les salariés la conduisait à leur notifier la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnités ; que s'il n'est pas contesté que la cession de son activité par la société MELCO MOBILE COMMUNICATIONS EUROPE à la société MOTOROLA entraînait de plein droit l'application de l'article L 122-12 du Code du Travail et en conséquence le transfert des contrats de travail en cours, il n'en demeure pas moins que la reprise des dits contrats ne pouvait se faire qu'aux mêmes conditions que celles existant entre le salarié et l'ancien employeur ; que dès lors, il y lieu d'examiner la situation des salariés et la teneur de leurs obligations à l'égard de l'employeur ; (...) que sur la rupture du contrat de travail des salariés protégés, membre du CHSCT, Monsieur N... a bénéficié d'un CRO et s'est vu refuser le 1er juillet 2005 l'octroi du CSS sollicité par lui le 29 juin 2005 dans la mesure où il avait trouvé un nouvel emploi à durée indéterminée à compter du 1er septembre 2005 ; qu'ayant repoussé la date de cette embauche, il s'est présenté le 12 septembre 2005 pour prendre son poste au sein de MOTOROLA BRETAGNE puis, constatant l'absence de tâches à effectuer, a cessé d'y venir au bout de quatre jours ; que par courrier du 23 septembre 2005 adressé tant à la société MELCO MOBILE COMMUNICATION EUROPE qu'à MOTOROLA, il a pris acte de la rupture en ces termes : "... dans les faits, depuis 4 jours de reprise de travail, je constate effectivement que je n'ai plus de tâches à effectuer et que vous ne m'avez donné aucune garantie quant à mon avenir. Dans ces conditions, Je n'ai d'autre choix que de mettre fin au contrat de travail..." ; que nonobstant cette prise d'acte de la rupture, la société MOTOROLA BRETAGNE SAS a initié la procédure de licenciement à son encontre, sollicitant, après l'avis (négatif) du Comité d'Entreprise, l'autorisation de l'inspecteur du travail refusée par décision du 11 janvier 2006 au motif que si l'employeur lui reprochait une absence sans justification, le comportement fautif du salarié, compte tenu des éléments rappelés par lui, n'apparaissait pas clairement établi ; que la Cour relève que Monsieur N... n'est pas contredit par la société MOTOROLA en son affirmation selon laquelle il ne lui aurait pas été confié de tâches lors de la reprise de son poste le 12 septembre, la société intimée s'en rapportant à justice ; que les PV des réunions du Comité d'Entreprise de MMCE, lors de leur consultation sur le projet de cession, font d'ailleurs état d'une reprise d'activité progressive ce qui confirme que la société MOTOROLA n'avait pas de travail pour l'ensemble de ses salariés ; que c'est donc à juste titre que le premier juge a considéré que la rupture du contrat de travail était imputable à l'employeur et s'analysait en un licenciement nul, peu importe les manquements relevés par le salarié à rencontre de la société MMCE dès lors que c'est l'absence de fourniture de travail par MOTOROLA qui a conduit à la dite rupture ; que dans la mesure où Monsieur N... ne sollicite pas sa réintégration, la rupture du contrat de travail ouvre droit pour l'intéressé au versement de l'indemnité de préavis, des congés payés y afférents, des salaires compris entre le 23 septembre 2005 et le 7 janvier 2006, date de fin de la période de protection, à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur ainsi qu'à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sur le fondement de l'article L 122-14-4 du Code du Travail ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QU'en l'espèce, le projet de PSE, présenté au Comité d'Entreprise le 10 mai 2005, visait, dans le cadre de Rappel au volontariat, des mesures de congé sans solde (CSS), de congé réflexion / orientation (CRO) et de départs volontaires (pages 22 à 26 du PSE) ; que plus précisément, le salarié, souhaitant bénéficier d'une suspension de son contrat de travail afin de mener à bien un projet personnel tout en conservant le bénéfice des mesures du PSE, avait la possibilité de demander un Code de la sécurité sociale ; que si ce congé lui était accordé par la Direction, le salarié bénéficiaire ne percevait aucune rémunération pendant la durée de celui-ci et pouvait exercer une activité rémunérée ; qu'il était également prévu que, si, pendant le CSS, le salarié retrouvait un emploi, les indemnités prévues pour les départs volontaires lui seraient versées ; qu'en outre, la notification du licenciement ou la rupture d'un commun accord du contrat de travail entraînait de plein droit la fin du Code de la sécurité sociale ; que s'agissant du CRO, celui-ci avait pour but de permettre au salarié, qui en serait bénéficiaire avec l'accord de la Direction de l'entreprise, de disposer d'un temps de réflexion pour envisager et faciliter son repositionnement professionnel ; que pendant ce congé, le salarié était dispensé de toute activité professionnelle, mais recevait une rémunération mensuelle brute équivalente à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, lui rendant impossible l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée ou non et l'obligeant à se conformer à son obligation de loyauté ; qu'en cours de congé, le salarié pouvait demander la conversion de son CRO en CSS ; qu'en tout état de cause, le CRO prenait fin lors de la rupture du contrat de travail ; que (...) la demande de conversion du CRO dont Monsieur N... bénéficiait en CSS a été rejetée le 1er juillet 2005 compte tenu de la décision de suspension du dispositif du PSE relatif au CSS du 17 juin 2005 ; que contrairement aux prétentions de la société MOTOROLA BRETAGNE SAS l'interruption du projet de PSE par la S. A. MMCE à la fin du mois de juin 2005 n'a pas mis fin aux engagements qu'elle avait contractuellement et régulièrement consentis avec Monsieur N... relatifs aux mesures d'accompagnement ci-dessus ; qu'en effet, leurs contrats de travail ont été transférés de plein droit à la société MOTOROLA BRETAGNE SAS le 10 septembre 2005 à 0 heure, conformément à l'article L. 122-12 alinéa 2 du Code du Travail, dans l'état où ceux-ci se trouvaient au moment de cette opération juridique et dans le respect des droits et obligations convenus avec le précédent employeur ; (...) qu'il est acquis que lorsqu'un salarié, titulaire d'un mandat électif ou de représentation, prend acte déjà rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit, soit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur lorsque les faits invoqués par le salarié la justifiaient, soit, dans le cas contraire, les effets d'une démission ; qu'en l'espèce, dans sa lettre du 23 septembre 2005, adressée à la S. A. MMCE et à la société MOTOROLA BRETAGNE SAS, Monsieur N..., ayant retrouvé un travail au sein d'un cabinet d'architectes à compter du 15 septembre 2005, reproche à la S. A. MMCE, de lui avoir refusé de manière illégitime le bénéfice du CSS le 1er juillet alors que le Groupe MOTOROLA n'avait signé la lettre d'intention sur le projet de reprise que le 05 juillet et à la société MOTOROLA BRETAGNE SAS, de ne pas lui avoir confié de tâches pendant les quatre jours de reprise de son travail ; que s'agissant du premier grief, il est établi que, par courrier du 29 juin 2005, la SA MMCE a informé ses salariés, dont Monsieur N..., de la suspension à compter du 17 juin 2005 de l'attribution des CSS jusqu'au 04 juillet 2005 compte tenu de ce qui se révélera être postérieurement l'engagement de négociations avec le Groupe MOTOROLA ; que Monsieur N..., qui a formulé sa demande de conversion de son CRO en CSS le 29 juin, ne pouvait donc se voir opposer qu'un rejet ; que ce grief sera rejeté ; qu'en revanche, il ressort de la décision de refus d'autorisation de licenciement du 11 janvier 2006 de l'Inspecteur du Travail, prise à l'issue de l'enquête contradictoire qu'il a effectuée le 25 novembre 2005, que Monsieur N... s'est bien présenté à son poste de travail après le transfert au sein de la société MOTOROLA BRETAGNE SAS, mais qu'aucun travail ne lui a été donné, ce qui l'a conduit à reprendre l'emploi qu'il avait trouvé dans le cadre du PSE ; que la société MOTOROLA BRETAGNE SAS, qui n'a pas contesté cette décision, ne produit aucun élément probant contraire ; que le manquement de l'employeur à son obligation de fournir du travail à son salarié, qui constitue une faute grave, justifie que la rupture du contrat de travail de Monsieur N... est exclusivement imputable à la société MOTOROLA BRETAGNE SAS, qui s'analyse en un licenciement nul pour violation du statut protecteur ;

ALORS QUE le fait, pour une partie, de s'en rapporter à justice sur le mérite d'une demande implique de sa part, non un acquiescement à cette demande, mais la contestation de celle-ci ; qu'en affirmant que « Monsieur N... n'est pas contredit par la société MOTOROLA en son affirmation selon laquelle il ne lui aurait pas été confié de tâches lors de la reprise de son poste le 12 septembre, la société intimée s'en rapportant à justice », la cour d'appel a dénaturé les conclusions de l'exposante et violé l'article 4 du Code de procédure civile.

Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Monod et Colin, avocat aux Conseils pour la société Melco mobile communications Europe.

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir prononcé la résiliation du contrat de travail de M. M... aux torts de la société MMCE et d'avoir condamné cette dernière, représentée par son liquidateur amiable, la société MITSUBISHI ELECTRIC CORPORATION, à verser à l'intéressé les sommes de 4. 443, 00 à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et 22. 215, 00 à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle ainsi qu'une indemnité pour violation du statut protecteur équivalente au montant des salaires échus entre le 9 septembre 2005, date de rupture du contrat de travail, et la fin de la période de protection ;

AUX MOTIFS propres et adoptés QUE, trésorier du comité d'entreprise, M. M... a bénéficié le 27 mai 2005 d'un congé sans solde à compter du 1er juin 2005, date à compter de laquelle il n'a plus été convoqué aux réunions du comité d'entreprise ; que la suspension du contrat de travail ne met pas fin au mandat ; que dès lors, le mandat de M. M... s'est poursuivi même en son absence et mettait à la charge de l'employeur l'obligation de le convoquer dans les formes légales prévues à l'article L 434-3 du code du travail ; que la société MMCE prétend, de mauvaise foi, que M. M... se serait désintéressé complètement de son mandat électif alors que c'est elle qui l'a rayé de la liste des membres du comité d'entreprise, comme le démontre le listing des convocations annexé à chaque procès-verbal de réunion dudit comité, où son nom n'apparaît pas ; qu'en s'abstenant à plusieurs reprises de convoquer M. M... aux réunions du comité d'entreprise, la société MMCE l'a mis dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions représentatives ; que ce manquement commis par l'employeur à l'exécution de bonne foi du contrat de travail justifie qu'il soit fait droit à la demande de résiliation judiciaire ; que la date de résiliation ne saurait être fixée au 13 juin 2005, alors qu'il n'y a eu aucune rupture effective à cette date ; que la procédure de licenciement engagée par la société MOTOROLA à l'encontre de M. M... a, après un avis négatif du comité d'entreprise, donné lieu à un refus de l'inspecteur du travail par décision du 10 janvier 2006, au motif que si l'employeur lui reprochait une absence sans justification, le comportement fautif du salarié, compte tenu des éléments du dossier, n'apparaissait pas clairement établi ; que bien que la demande de résiliation judiciaire n'a été formulée à l'encontre de MMCE qu'en janvier 2006, les courriers adressés par M. M... tant à cette société qu'à MOTOROLA démontrent que l'intéressé ne s'est jamais considéré comme le salarié de cette deuxième société ; que la date de rupture du contrat sera en conséquence fixée au 9 septembre 2005, date de la reprise de l'activité par MOTOROLA, même si seuls les manquements de MMCE justifient cette rupture ; que compte tenu du dispositif de congé sans solde et la suspension du contrat de travail en résultant, M. M... ne peut prétendre au paiement du préavis mais est fondé à obtenir l'indemnité pour violation du statut protecteur correspondant au montant des salaires dus entre le 9 septembre 2005 et la fin de la période de protection ;

ALORS QUE si le salarié représentant du personnel a la possibilité, comme les salariés ordinaires, de poursuivre la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur en cas de manquement, par ce dernier, à ses obligations, cette faculté ne lui est ouverte qu'en cas d'infraction de l'employeur à ses obligations résultant du contrat de travail, et non en cas de violation par celui-ci des règles instituées par la loi dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs et relatives à la représentation du personnel ; qu'en jugeant que le défaut de convocation de M. M... aux réunions du comité d'entreprise justifiait que soit prononcée, à la demande de ce dernier, la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de la société MMCE, la cour d'appel a violé les articles 1134 et 1184 du code civil, ensemble les articles L 431-1 et suivants (devenus L 2321-1 et suivants) du code du travail.

Composition de la juridiction : Mme Collomp, M. Aldigé, M. Béraud, SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Monod et Colin
Décision attaquée : Cour d'appel Rennes 2008-03-25 (Rejet)