

Texte intégral

nac : 80J
updatedByCass : 2023-06-30
Solution : Autre
idCass : 64968b0087aa7c05dbbe134c

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

23/06/2023

ARRÊT N° 2023/290

N° RG 21/01577 - N° Portalis DBVI-V-B7F-OCWD

SB/LT

Décision déferée du 25 Mars 2021 - Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de TOULOUSE (19/01397)

P. MONNET DE LORBEAU

Section encadrement

[B], [E] [X]

C/

SA ADIDAS FRANCE

INFIRMATION PARTIELLE

Grosse délivrée

le 23 juin 2023

à Me AHARFI, Me SOREL

Ccc à Pôle Emploi

le 23 juin 2023

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE TOULOUSE

4eme Chambre Section 1

ARRÊT DU VINGT TROIS JUIN DEUX MILLE VINGT TROIS

APPELANT

Monsieur [B], [E] [X]

[Adresse 5]

[Localité 3]

Représenté par Me Jérémie AHARFI, avocat au barreau de TOULOUSE

INTIM"É

SA ADIDAS FRANCE

[Adresse 1]

[Localité 4]

Représentée par Me Gilles SOREL, avocat au barreau de TOULOUSE

Représentée par Me Xavier PELISSIER, BARTHELEMY AVOCATS, avocat au barreau de STRASBOURG

5

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions des articles 786 et 907 du Code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 09 Mai 2023, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant S. BLUM", présidente et N. BERGOUNIOU, magistrat honoraire exerçant des fonctions juridictionnelles, chargés du rapport. Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

S. BLUM", président

M. DARIES, conseillère

N. BERGOUNIOU, magistrat honoraire exerçant des fonctions juridictionnelles

Greffier, lors des débats : C. DELVER

ARRET :

- CONTRADICTOIRE

- prononcé publiquement par mise à disposition au greffe après avis aux parties

- signé par S. BLUM", présidente et par C. DELVER, greffière de chambre

FAITS - PROCÉDURE - PRÉTENTIONS DES PARTIES

M. [B] [X] a été embauché le 8 mars 2004 par la Sarl Adidas en qualité de vendeur suivant contrat de travail à durée déterminée de douze mois régi par la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989.

A compter du 8 mai 2004, la relation s'est poursuivie par contrat à durée indéterminée.

Depuis 2015 et au dernier état de la relation, M. [X] était responsable de magasin situé [Adresse 2], suivant un statut cadre.

Le 25 septembre 2018, l'employeur a annoncé à M. [X] la fermeture en mars 2019 du magasin dans lequel il était affecté.

Par courrier du 5 octobre 2018, la société Adidas lui a demandé de s'exprimer sur son souhait ou son refus de mobilité, conformément à l'accord de performance collective signé le 9 juillet 2018.

Par réponse courrier du 2 novembre 2018, M. [X] a notifié un refus de mobilité.

Convoqué par courrier du 4 mars 2019 à un entretien préalable au licenciement fixé au 18 mars 2019, il a été licencié par courrier du 22 mars 2019 avec un préavis de 5 mois partant du 1er avril 2019 pour 'motif réel et sérieux' suite à l'expression de son refus de mobilité géographique.

M. [X] a saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse le 27 août 2019 pour contester son licenciement et demander le versement de diverses sommes.

Le conseil de prud'hommes de Toulouse, section Encadrement, par jugement du 25 mars 2021, a :

- condamné la Sarl Adidas à payer à M. [X] les sommes suivantes :

10 059 euros à titre de dommages et intérêts,

1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

- condamné la Sarl Adidas à payer aux ASSEDIC la somme de 3 353 euros au titre de l'article L.1235-4 du code du travail.

- dit n'y avoir lieu au prononcé de l'exécution provisoire autre que de droit,

- rappelé que les créances indemnitaires produisent intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement,

- débouté les parties du surplus,

- condamné la Sarl Adidas aux dépens.

Par déclaration du 7 avril 2021, M. [B] [X] a interjeté appel de ce jugement dans des conditions de délai et de forme qui ne sont pas contestées.

Par ses dernières conclusions communiquées au greffe par voie électronique le 17 avril 2023, M. [B] [X] demande à la cour de :

- infirmer le jugement en ce qu'il a condamné la société Adidas au versement d'une somme de 10 059 euros correspondant à 3 mois de salaires pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (soit le plancher minimum applicable malgré l'ancienneté et les préjudices économiques présentés et dont a souffert le requérant suite à la perte de son emploi).

Statuant à nouveau,

- juger l'absence de tout motif sui generis basé sur le refus de l'application des dispositions de l'accord de performance collective par M. [X] à la date du licenciement,

- juger l'absence de motifs énoncés dans la lettre de licenciement et d'une cause réelle et sérieuse justifiant le licenciement de M. [X],

- juger au surplus l'absence de toute procédure de licenciement basée sur un motif économique,

- confirmer le jugement en ce qu'il dit son licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- réformer le jugement sur le quantum des dommages et intérêts alloués pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au regard de son préjudice

Par conséquent :

- condamner la société Adidas à lui verser les sommes suivantes :

.43 589 euros net de cotisations sociales au titre de dommages et intérêts du fait de l'absence de motifs dans la lettre de licenciement rendant le licenciement sans cause réelle et sérieuse (13 mois)

.4 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les dépens de l'instance.

Par ses dernières conclusions communiquées au greffe par voie électronique le 12 mai 2021, la SA Adidas France demande à la cour de :

A titre principal

- infirmer le jugement entrepris

- juger que la réglementation n'oblige pas de respecter un délai de 2 mois pour engager la procédure de licenciement dans les conditions exposées dans l'accord de performance collective,

- juger que la société Adidas France a conclu un accord collectif de performance collective conforme à la réglementation

- juger que son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse

- débouter M. [X] de l'ensemble de ses demandes relatives au licenciement et notamment de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à hauteur de 43 589 euros.

A titre subsidiaire

- confirmer le jugement entrepris, lequel a limité la condamnation de la société Adidas à 3 mois de salaire,

- réduire les sommes allouées à M. [X] et allouer tout au plus la somme de 10 059 euros au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En tout état de cause

- débouter M. [X] de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile ,
- condamner M. [X] à lui payer la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La clôture de l'instruction a été prononcée par ordonnance en date du 28 avril 2023.

Il est fait renvoi aux écritures pour un plus ample exposé des éléments de la cause, des moyens et prétentions des parties, conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DECISION

Tout licenciement doit être fondé sur une cause à la fois réelle et sérieuse.

Aux termes de l'article L. 1232-6 du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer dans la lettre de licenciement, le ou les motifs du licenciement. La lettre de licenciement fixe les limites du litige.

La lettre de licenciement du 22 mars 2019 est ainsi motivée:

'Comme suite à l'entretien que nous avons eu le 18/03/2019, nous vous notifions par la présente la rupture de votre contrat pour cause réelle et sérieuse.

En ce qui concerne les motifs de cette rupture, il s'agit de ceux qui vous ont été exposés lors de l'entretien précité et que nous vous rappelons.

Nous vous avons informé des raisons de la fermeture du magasin situé [Adresse 2]) où vous êtes affecté.

Un accord collectif a été conclu le 9 juillet 2018 où les partenaires sociaux et l'entreprise ont souhaité renforcer l'accompagnement à la mobilité à travers la mise en place d'un accord de mobilité dans le cadre des accords de performance collective.

C'est dans ce cadre et dans l'objectif d'accompagner au mieux les mobilités professionnelles imposées par des changements d'organisation qu'il vous a été demandé de vous exprimer par écrit de manière claire et non équivoque sur votre souhait de mobilité ou votre refus.

Il vous a été à ce titre adressé un courrier le 5 octobre 2018 dans lequel il vous a été fait part que vous disposiez d'un délai d'un mois pour donner votre réponse.

Par courrier réceptionné le 2 novembre 2018, vous avez fait part de votre refus de mobilité.

Par conséquent, nous vous avons adressé un courrier le 7 novembre 2018 dans lequel nous prenions acte de votre décision et nous vous précisons que les mesures d'accompagnements précisées par l'accord de performance collective relatif à la mobilité seront mises en place.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord d'entreprise du 9 juillet 2018, la rupture de votre contrat de travail repose sur un motif réel et sérieux et fait suite à l'expression de votre refus de mobilité géographique.

Compte tenu de la fermeture du magasin au 31 mars 2019, le point de départ du préavis, fixé à 5 mois, est le 1er avril 2019. Celui-ci sera dispensé d'activité et sera rémunéré à échéance normale de paie. La période de préavis additionnelle ne sera pas prise en compte dans le calcul des primes ou des bonus. [...]

Le motif du licenciement tient donc au refus opposé par le salarié le 2 novembre 2018 à la proposition de mobilité géographique soumise par l'employeur dans le cadre de la mise en application d'un accord de performance collective conclu le 9 juillet 2018.

En vertu de l'article L2254-2 du code du travail dans sa rédaction telle qu'elle résulte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 entrée en vigueur le 1er janvier 2019:

'I.' Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord de performance collective peut :

' aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;

' aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article L. 2253-1 ;

' déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

II. ' L'accord définit dans son préambule ses objectifs et peut préciser :

1° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;

2° Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :

' les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;

' les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;

3° Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;

4° Les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal défini au décret mentionné au VI du présent article.

(...)

III. ' Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

IV. ' Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise,

de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord.

V. ' L'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-11, L. 1234-14, L. 1234-18, L. 1234-19 et L. 1234-20.

VI. ' Le salarié peut s'inscrire et être accompagné comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20. En l'absence des stipulations mentionnées au 4° du II du présent article, l'employeur abonde le compte personnel de formation du salarié dans des conditions et limites définies par décret. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des droits crédités chaque année sur le compte et du plafond mentionné à l'article L. 6323-11.'

Aux termes de l'accord de mobilité conclu le 9 juillet 2018 dans le cadre des dispositions de l'article L2254-2 du code du travail relatives aux accords de performance collective, ont été prévues les modalités de mise en oeuvre d'une mobilité géographique volontaire ou contrainte au sein de l'entreprise.

Selon l'article 4 de cet accord, il est demandé aux salariés d'exprimer par écrit et de manière claire et non équivoque leur souhait de mobilité ou leur refus dans le délai d'un mois suivant la remise par l'employeur ou la première présentation d'une lettre fixant le point de départ du délai. Cette lettre indique que le refus dans ce délai entraînera à la date de fin d'activité une rupture du contrat de travail, reposant sur un motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse.

l'article 6 dispose que si le salarié refuse la mobilité, 'il sera mis fin au contrat de travail pour cause réelle et sérieuse' et le salarié bénéficiera d'un préavis majoré porté à 5 mois, durant lesquels il pourra être dispensé d'activité.

Il n'est pas contesté que la procédure de licenciement a été engagée le 4 mars 2019 par la convocation du salarié à un entretien préalable au licenciement, soit plus de deux mois après le refus de mobilité du salarié dont l'employeur admet avoir reçu notification écrite le 2 novembre 2018.

Les parties s'opposent en revanche sur les conséquences qui s'attachent au non respect du délai de deux mois imparti par l'article L2254-2.

Ainsi l'employeur soutient que le délai de deux mois n'est pas assorti de sanction, qu'il n'est pas d'ordre public et qu'il peut y être dérogé par voie conventionnelle, l'essentiel étant que le licenciement intervienne dans un délai raisonnable, ce qui a été le cas en l'espèce. Il expose qu'en l'espèce l'accord de performance collective ne prévoit pas de délai pour engager la procédure de licenciement, les partenaires sociaux ayant entendu déroger au délai de 2 mois prévu par la loi. Il fait valoir que le salarié était informé dès le 5 octobre 2018 de la date de fermeture du magasin et qu'il aurait pu bénéficier de mesures d'accompagnement qu'il a refusées.

Le salarié soutient quant à lui que le délai de deux mois s'entend d'un délai maximum, et que sa méconnaissance prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. Il se prévaut à cet égard de la modification apportée par l'article 1 de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 à l'article L2254-2 du code du travail dans sa rédaction initiale issue de l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 qui ne prévoyait aucun délai. Il précise que cette modification a été induite par la censure du conseil constitutionnel qui, saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité, a par décision n°2017-665 du 20 octobre 2017 sur le dispositif des accords de préservation ou de développement de l'emploi, dit que 'si le législateur n'a pas fixé de délai à l'employeur pour décider du licenciement du salarié qui l'a averti de son refus de modification de son contrat de travail, un licenciement fondé sur ce motif spécifique ne saurait, sans méconnaître le droit à l'emploi, intervenir au-delà d'un délai raisonnable à compter de ce refus.'

Sur ce

Si le contenu d'un accord de performance collective est laissé à la libre appréciation des partenaires sociaux, c'est à la condition de respecter le cadre légal précisé dans l'article L2254-2 en vertu duquel le salarié dispose d'un délai d'un mois pour se prononcer sur la mobilité proposée et l'employeur qui, quant à lui, dispose d'un délai de 2 mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement.

L'indication de ce dernier délai dans une modification législative était destinée à remédier à la réserve de constitutionnalité émise par le conseil constitutionnel sur le dispositif des accords de préservation ou de développement de l'emploi instauré par la loi n°20106-1088 du 8 août 2016, transposable aux accords de performance collective. Au vu de cette réserve de constitutionnalité,

le délai de notification du licenciement pour le motif tiré du refus de mobilité du salarié ne saurait être laissé à la libre appréciation des partenaires sociaux. Au cas d'espèce, l'absence de toute indication dans l'accord de performance collective sur le délai pour licencier, ne peut dispenser l'employeur de respecter les dispositions légales susvisées. Se prévaloir comme le fait l'employeur d'un délai raisonnable, pouvant excéder le délai de deux mois serait faire fi de l'encadrement de ce délai imposé par le législateur.

Nonobstant l'absence d'indication dans l'article L2254-2 d'une sanction apportée au non respect du délai de deux mois, la cour retient que le délai de 4 mois à l'issue duquel a été engagée la procédure de licenciement de M.[X], privait l'employeur de la possibilité de fonder la rupture sur le motif sui generis tiré du refus de mobilité du salarié; l'employeur conservant toutefois la possibilité de fonder le licenciement sur un autre motif.

Par suite le motif spécifique énoncé dans la lettre de licenciement étant écarté, le licenciement qui n'est fondé sur aucun autre motif est privé de cause réelle et sérieuse.

M.[X] bénéficiait d'une ancienneté de 15 ans au sein d'une entreprise employant plus de 11 salariés, et percevait un salaire mensuel moyen de référence de 3 353 euros sur la base des 12 derniers mois de salaire complets intégrant les primes et bonus. Sur le fondement de l'article L1235-3 du code du travail il peut prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse comprise entre 3 et 13 ans de

salaire. M.[X] a perçu des allocations de retour à l'emploi jusqu'en avril 2021 et a développé une activité d'auto entrepreneur qui lui a procuré un chiffre d'affaires de 24 389 euros en 2022. En réparation du préjudice résultant de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, il est justifié de lui allouer la somme de

28 000 euros correspondant à environ 8 mois de salaire.

Il y a lieu, en application des dispositions de l'article L. 1235-4 du code du travail, d'ordonner d'office à l'employeur de rembourser aux organismes concernés les indemnités de chômage versées au salarié, dans la limite de six mois d'indemnités.

Sur les frais et dépens

La SARL ADIDAS France, partie perdante, supportera les entiers dépens.

M.[X] est en droit de réclamer l'indemnisation des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer à l'occasion de cette procédure. La SARL ADIDAS France sera donc tenue de lui payer la somme complémentaire de 2000 euros en application des dispositions de l'article 700 al.1er 1° du code de procédure civile.

Le jugement entrepris est confirmé en ses dispositions concernant les frais et dépens de première instance.

La SARL ADIDAS France est déboutée de sa demande formée au titre des frais et dépens.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, contradictoirement, en dernier ressort

Infirme le jugement déféré sauf en ses dispositions ayant dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse et en ses dispositions relatives aux frais et dépens

Statuant à nouveau

Condamne la SARL ADIDAS France à payer à M.[B] [X]:

- 28 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

- 2000 euros au titre des frais irrépétibles d'appel

Condamne la SARL ADIDAS France à rembourser à Pôle emploi les sommes versées au salarié au titre du chômage dans la limite de six mois.

Condamne la SARL ADIDAS France aux dépens d'appel

Le présent arrêt a été signé par S. BLUM", présidente et C. DELVER, greffière.

LA GREFFIÈRE LA PRÉSIDENTE

C. DELVER S. BLUM"

.