

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 9 juillet 2015

Henkel France contre A. (p. n°14-14.654)

Attendu, selon l’arrêt attaqué (Rouen, 28 janvier 2014), que M. A. et quatorze autres salariés de la société Henkel France ont été licenciés pour motif économique dans le cadre de la restructuration de l’entreprise avec la mise en place d’un plan de sauvegarde de l’emploi ;

Sur le premier moyen et la première branche du deuxième moyen, réunis :

Attendu que la société fait grief à l’arrêt de la condamner à payer à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à M. A., la somme de 38 500 euros, Mme Y..., la somme de 40 800 euros, M. Z..., la somme de 27 600 euros, M. A..., la somme de 45 500 euros, Mme B..., la somme de 46 000 euros, M. C..., la somme de 64 000 euros, M. D..., la somme de 56 400 euros, Mme E..., la somme de 79 000 euros, M. F..., la somme de 45 000 euros, M. G..., la somme de 50 500 euros, Mme H..., la somme de 52 500 euros, M. I..., la somme de 45 600 euros, M. J..., la somme de 56 000 euros, Mme K..., la somme de 77 000 euros, M. L..., la somme de 44 500 euros, alors selon le moyen :

1°/ que toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue par un tribunal indépendant et impartial ; que le juge, tenu de trancher personnellement le litige qui lui est soumis conformément aux règles de droit applicables, ne peut se contenter d’une apparence de motivation de nature à faire peser un doute légitime sur la réalité de l’examen des circonstances de la cause et des moyens des parties ; qu’au cas d’espèce, pour écarter les prétentions de la société Henkel France tendant à voir réduire aux six mois de salaire prévus par l’article L.1235-3 du code du travail le montant des dommages-intérêts pouvant être alloués aux salariés licenciés pour défaut de cause réelle et sérieuse, la cour d’appel s’est bornée à énoncer, par une formule stéréotypée unique, que « *compte tenu des circonstances de la rupture* », « *de l’ancienneté des salariés* », « *de leur rémunération et de l’évolution de leur situation postérieurement au licenciement* », il convenait d’allouer pour chacun d’entre eux « *les sommes précisées au dispositif* » ; qu’en statuant ainsi, par une apparence de motivation, ne faisant apparaître aucune appréciation ou analyse personnelle, et ne permettant pas de s’assurer que la juridiction a réellement exercé son office, la cour d’appel a violé l’article 6, § 1, de la Convention européenne des droits de l’Homme, ensemble les articles 455 et 458 du code de procédure civile ;

2°/ que tout jugement doit être motivé, à peine de nullité ; que partant, si les juges du fond apprécient

souverainement l’étendue d’un préjudice, leur pouvoir n’est pas discrétionnaire et suppose une motivation suffisante, et cohérente ; qu’en l’espèce, en se retranchant derrière une motivation purement formelle, dès lors qu’elle se bornait à énoncer de manière stéréotypée et par un motif général et abstrait que « *compte tenu des circonstances de la rupture* », « *de l’ancienneté des salariés* », de « *leur rémunération et de l’évolution de leur situation postérieurement au licenciement* », il convenait d’allouer à chacun d’entre eux des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en réparation de leur préjudice, sans faire état d’aucune pièce, ni d’aucun élément propre à justifier leurs montants, la cour d’appel a de nouveau violé l’article 455 du code de procédure civile ;

3°/ qu’il résulte de l’article L.1235-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 applicable en la cause, que le juge « *justifie dans le jugement qu’il prononce le montant des indemnités qu’il octroie* » ; qu’il s’en évince, ainsi que le faisait expressément valoir l’exposante dans ses conclusions d’appel oralement soutenues, qu’en accordant, en l’espèce, aux salariés des indemnités à titre de dommages-intérêts sans justifier des sommes allouées aux demandeurs, la cour d’appel a statué en violation du texte susvisé ;

Mais attendu que l’article L.1235-1, alinéa 4 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 applicable à la cause, disposant que le juge justifie dans le jugement qu’il prononce le montant des indemnités qu’il octroie, vise l’obligation faite au juge d’apprécier individuellement le préjudice subi par le salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier par opposition à l’indemnisation forfaitaire prévue à l’alinéa premier de l’article précité dans la phase de conciliation ;

Et attendu que la cour d’appel, motivant sa décision et appréciant la situation de chacun des salariés, a souverainement fixé le montant des dommages-intérêts alloués aux intéressés en réparation de leur préjudice lié à la perte injustifiée de leur emploi ;

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

Sur la deuxième branche du deuxième moyen et sur le troisième moyen, réunis :

Attendu que la société fait grief à l’arrêt de la condamner à payer à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à M. A., la somme de 38 500 euros, Mme Y..., la somme de 40 800 euros, M. Z..., la somme de 27 600 euros, M. A..., la somme de 45 500 euros, Mme B..., la

somme de 46 000 euros, M. C..., la somme de 64 000 euros, M. D..., la somme de 56 400 euros, Mme E..., la somme de 79 000 euros, M. F..., la somme de 45 000 euros, M. G..., la somme de 50 500 euros, Mme H..., la somme de 52 500 euros, M. I..., la somme de 45 600 euros, M. J..., la somme de 56 000 euros, Mme K..., la somme de 77 000 euros, M. L..., la somme de 44 500 euros, alors, selon le moyen :

1°/ que les juges du fond sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, dans ses conclusions d'appel oralement soutenues, la société Henkel France faisait tout d'abord valoir que le plan de sauvegarde de l'emploi établi par l'employeur prévoyait le versement à chaque salarié licencié, en plus de l'indemnité conventionnelle de licenciement, d'une indemnité complémentaire substantielle d'un minimum de 30 000 euros, d'une indemnité préjudicielle pour fermeture du site portée à 20 000 euros, outre une indemnité extra-conventionnelle de non-reclassement interne égale à 1 750 euros par année d'ancienneté ainsi qu'une indemnité complémentaire éventuelle de 20 000 euros pour les salariés n'ayant pas trouvé de solution effective externe à l'issue de la période antenne-emploi ; que la société Henkel France faisait valoir, en outre, que les mesures négociées avec les organisations syndicales et finalement adoptées dans le plan de sauvegarde de l'emploi visaient à prendre en compte l'entier préjudice des salariés licenciés pour motif économique ; qu'elle justifiait, enfin, du détail des indemnités versées, en exécution du plan, à chacun des salariés qui contestaient leur licenciement et sollicitait la prise en compte de ces indemnités dans la détermination de la réparation due pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en se bornant, dès lors, à fixer le montant des dommages et intérêts des salariés pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans répondre à ce chef péremptoire des conclusions d'appel de l'exposante, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que le principe de la réparation intégrale du préjudice commande que l'indemnité accordée soit appréciée à l'exacte mesure du dommage souffert, de sorte qu'il n'en résulte pour la victime ni perte ni profit ; que lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit le paiement d'une indemnité complémentaire de licenciement en vue de réparer forfaitairement le préjudice résultant, pour le salarié, de la perte de son emploi, les juges doivent tenir compte du paiement de cette indemnité dans la fixation du montant des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, le plan de sauvegarde de l'emploi établi par la société Henkel France prévoyait le versement à chaque salarié licencié, en plus de l'indemnité conventionnelle de licenciement, d'une indemnité complémentaire substantielle d'un minimum de 30 000 euros, d'une indemnité préjudicielle pour fermeture du site portée à 20 000 euros, outre une indemnité

extra-conventionnelle de non-reclassement interne égale à 1 750 euros par année d'ancienneté ainsi qu'une indemnité complémentaire éventuelle de 20 000 euros pour les salariés n'ayant pas trouvé de solution effective externe à l'issue de la période antenne-emploi ; que les mesures négociées avec les organisations syndicales et finalement adoptées dans le plan de sauvegarde de l'emploi visaient à prendre en compte l'entier préjudice des salariés licenciés pour motif économique ; que la société Henkel France justifiait du détail des indemnités versées, en exécution du plan, à chacun des salariés qui contestaient leur licenciement, et sollicitait la prise en compte de ces indemnités dans la détermination de la réparation éventuellement due pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en fixant le montant des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans tenir compte des indemnités complémentaires déjà versées aux salariés, en exécution du plan, pour couvrir le préjudice résultant de la perte de leur emploi, la cour d'appel a violé le principe de la réparation intégrale du préjudice, ensemble l'article 1147 du code civil ;

3°/ qu'un même préjudice ne peut pas être indemnisé deux fois ; qu'en l'espèce, aux termes de conclusions circonstanciées et de décomptes précis, la société Henkel France démontrait que le plan de sauvegarde de l'emploi avait pris en compte la situation concrète des salariés licenciés, en tenant notamment compte de leur ancienneté et donc, indirectement de leur âge ; qu'elle ajoutait que les mesures finalement adoptées par le PSE résultaient d'une négociation entre la direction et les organisations syndicales à l'issue de laquelle avait été accepté un enrichissement de ces mesures visant à prendre en compte, par avance, tous les préjudices potentiels pouvant être subis par les salariés licenciés si bien que, dans tous les cas, leur préjudice avait été d'ores et déjà réparé ; qu'en fixant néanmoins le montant des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse des salariés licenciés, sans à aucun moment s'expliquer sur les conclusions de l'exposante concernant les calculs retenus par l'employeur intégrant déjà le préjudice censément subi par les salariés, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que les mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi destinées à faciliter le reclassement des salariés licenciés et compenser la perte de leur emploi n'ont pas le même objet, ni la même cause que les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui réparent le préjudice résultant du caractère injustifié de la perte de l'emploi ; que dès lors l'arrêt n'encourt pas les griefs du moyen ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Frouin, prés. – Mme Depelley, rapp. – M. Robert, av. gén. – SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, SCP Lyon-Caen et Thiriez, av.)

Note.

L'arroseur arrosé ? C'est le titre, sous forme d'interrogation, qui pourrait être donné au présent commentaire.

Nous le savons : la volonté des employeurs à apprécier, par avance, le coût de la rupture d'un contrat de travail est sans borne. Celle des gouvernants ne l'est pas moins : « Licencier plus pour embaucher mieux », voilà le mot d'ordre, quand il ne nous est pas laissé croire qu'il s'agirait de « licencier mieux pour embaucher plus ».

Antoine Lyon-Caen n'hésite pas à qualifier cette volonté « affirmée » d'obsession. Cette obsession qui consiste « à se préoccuper le moins possible du salarié qui subit un préjudice d'une perte injustifiée de son emploi et le plus possible de l'employeur, pour lui garantir un mode de calcul de ce que lui coûtera sa faute » (1). Les coups de butoir sont nombreux et répétés.

Illustrations.

En premier lieu, les nouveaux pouvoirs accordés au bureau de conciliation par la loi de sécurisation de l'emploi (loi n° 2013-504 du 14 juin 2013) issue de l'ANI du 11 janvier 2013, venue compléter les dispositions de l'article L.1235-1 du Code du travail. Le bureau de conciliation a, en effet, à présent, la possibilité de mettre un terme au litige trouvant son fondement dans une irrégularité du licenciement, en proposant au salarié une indemnité forfaitaire déterminée par un barème fixé par décret (article D. 1235-21 du Code du travail).

En second lieu, la loi *Macron*, censurée par le Conseil constitutionnel, dont le nouvel article L.1235-1 du Code du travail devait permettre la fixation d'un barème venant plafonner l'indemnisation des licenciements injustifiés et venant nier au juge toutes possibilités d'apprécier le juste préjudice causé au salarié.

Cela sans oublier le coup porté préalablement par le mode de rupture conventionnelle, permettant à un employeur, certes avec l'aval d'un salarié encore soumis à un lien de subordination, de fixer forfaitairement les conséquences de la rupture du contrat de travail (2).

Ne nous y trompons pas : la décision du Conseil constitutionnel n'a pas sonné le glas du plafonnement de l'indemnisation des licenciements injustifiés. Il ne s'agit que d'un court répit, d'ores et déjà annoncé par les sages de la rue Montpensier, qui ont vu dans

le projet soumis une plus grande sécurité juridique favorisant l'emploi « *en levant les freins à l'embauche* » et en poursuivant ainsi « *des buts d'intérêt général* » (3).

En l'état de cette nouvelle légitimité à évaluer forfaitairement le préjudice lié à la rupture du contrat de travail, la tentation est grande, pour certains employeurs, de s'exonérer de toute contrainte, de briser tout carcan, en fixant unilatéralement le coût de la rupture, et le comble en la matière, dans la présente espèce, en considérant... que « *le principe de la réparation intégrale du préjudice commande que l'indemnité accordée soit appréciée à l'exacte mesure du dommage souffert, de sorte qu'il n'en résulte, pour la victime, ni perte, ni profit* » (ci-dessus).

Les faits sont les suivants : 15 salariés licenciés, dans le cadre d'un licenciement économique collectif, ont entendu contester leur licenciement. Leur employeur, la société Henkel France, avait mis en place un plan de sauvegarde de l'emploi dont les mesures adoptées avaient été négociées avec les organisations syndicales. Le plan se caractérisait par un certain nombre de mesures, chiffrées par l'employeur, et présentant un montant largement supérieur aux 6 mois de salaires prévus par l'article L.1235-3 du Code du travail et, plus exactement, un montant total faisant dire à la société Henkel France qu'au final, l'entier préjudice des salariés licenciés pour motif économique avait été pris en compte.

Pour être précis, il avait été attribué, à chaque salarié licencié, le versement, en plus de l'indemnité conventionnelle de licenciement, une indemnité complémentaire d'un minimum de 30.000 euros, une indemnité préjudicielle pour fermeture du site, portée à 20.000 euros, une indemnité extra-conventionnelle de non-reclassement interne, égale à 1.750 euros par année d'ancienneté et une indemnité complémentaire éventuelle de 20.000 euros pour les salariés n'ayant pas trouvé de solution effective externe à l'issue de la période antenne-emploi.

La première contestation, mineure, de la société Henkel France, contrainte de se pourvoir en cassation après avoir été condamnée par la Cour d'appel de Rouen à régler, aux 15 salariés, des sommes conséquentes pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse, avait trait au défaut d'individualisation du préjudice des salariés et au défaut de motivation de l'arrêt.

Il était, en effet, reproché à la Cour d'appel son retranchement derrière une motivation purement

(1) Antoine Lyon-Caen, « Plafond », Revue de droit du travail 2015, p.489.

(2) Sur ces ruptures v. not. Yann Leroy sous Soc. 25 mars 2015, n°14-10.149, et Michel Desrues sous CA Versailles 16 déc. 2014,

l'ensemble au Droit Ouvrier de juin 2015, p.361 s ; add. obs. M. Bonnechère, *infra* p. 44-46.

(3) sur cette décision v. obs. Droit Ouvrier 2015 p.501.

formelle, les juges s'étant bornés, selon l'employeur, à énoncer de manière stéréotypée, et « *par un motif général et abstrait* », l'allocation de dommages et intérêts aux salariés licenciés.

Il était plus précisément reproché au juge du fond de ne faire état d'aucune pièce, ni d'aucun élément propre à justifier le montant des réparations allouées.

C'est sans surprise que la Cour de cassation a estimé que les dispositions de l'article L.1235-1, alinéa 4 du Code du travail ont été respectées, puisque la Cour d'appel avait fixé le montant des dommages et intérêts alloués après avoir apprécié la situation de chacun des salariés, la référence aux pièces du dossier étant superfétatoire.

Plus subtile était la contestation majeure de la société Henkel France : l'employeur reprochait à la Cour d'appel de ne pas avoir pris en considération les indemnités allouées aux salariés, au titre du reclassement, dans la détermination de la réparation due pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse. Cela était, alors, d'autant plus contestable, selon elle, que « *le principe de la réparation intégrale du préjudice commande que l'indemnité accordée soit appréciée à l'exacte mesure du dommage souffert, de sorte qu'il n'en résulte, pour la victime, ni perte ni profit* ».

L'argument tiré d'une négociation avec les organisations syndicales, fructueuse pour les salariés, devait, par ailleurs, venir justifier l'appréciation pleine et entière du préjudice par la société Henkel France, qui n'hésitait pas à prétendre que « *la Cour d'appel avait violé le principe de la réparation intégrale du préjudice* », tandis qu'« *un même préjudice ne peut être indemnisé deux fois* ».

La Cour de cassation reste insensible à la contestation. Sa décision est limpide : « *les mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, destinées à faciliter le reclassement des salariés licenciés et à compenser la perte de leur emploi, n'ont pas le même objet, ni la même cause que les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse, qui réparent le préjudice résultant du caractère injustifié de la perte de l'emploi...* ». Le pourvoi de la société Henkel France est rejeté.

La Cour de cassation ne se laisse pas abuser par la confusion entretenue par l'employeur qui, au fil de son argumentation, emploie le terme d'indemnités, puis de mesures adoptées par le plan de sauvegarde de l'emploi. Il s'agit, sans conteste, de mesures, certes quantifiables financièrement et destinées à

compenser la perte d'emploi, mais appartenant au reclassement envisagé.

La distinction mesures/dommages et intérêts permet alors à la Cour de Cassation, de rappeler que les mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi ont un objet différent des dommages et intérêts alloués par la Cour d'appel ; les mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi ayant pour objet le reclassement du salarié ou, plus exactement, la compensation de la perte de son emploi, tandis que les dommages et intérêts ont pour objet de réparer le préjudice causé aux salariés dont le licenciement est injustifié.

La cause des mesures décrites et des dommages et intérêts met même à néant toute ambiguïté qui pourrait subsister : point de faute de l'employeur prise en compte par le plan sauvegarde de l'emploi, juste la volonté, par celui-ci, d'exécuter le contrat de travail de bonne foi en tentant, par tout moyen, de reclasser le salarié, que ce soit sur un plan interne ou externe.

Il est aisé, alors, de distinguer l'absence de toute portée véritable de l'argument tiré du fait que les salariés auraient été indemnisés deux fois. Ils ne le sont, en réalité, qu'une fois : lors de la prise en compte de la faute de l'employeur ayant procédé à un licenciement injustifié.

Bien plus, le fait de prendre en considération les sommes allouées au titre du plan de sauvegarde de l'emploi lors de l'évaluation du préjudice pour licenciement injustifié aurait permis à l'employeur de fixer, unilatéralement et forfaitairement, le montant de ce préjudice ; fixer le coût de la rupture, avec certes, la caution morale des organisations syndicales ayant négocié les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi. En un mot, la fixation d'un barème privé : du « prêt à porter », venant se substituer au « sur-mesure » du juge, pourtant enclin à apprécier « les circonstances de la rupture », « l'ancienneté des salariés », « leur rémunération » et « l'évolution de leur situation postérieurement au licenciement » (4).

La position de la Cour de cassation est limpide. Ne s'agirait-il pas, pourtant, d'un « combat d'arrière-garde » ?

Une distinction en péril, en effet, lorsqu'on sait que les projets de nos gouvernants ont pour objet de permettre à l'employeur d'évaluer, par avance, le coût de la rupture et, dans un souci de visibilité, de fonder les indemnités dues en une réparation unique. *Exit* la

(4) Sur la notion de sanction d'une perte d'emploi injustifiée : Cyril Wolmark « Réparer la perte d'emploi. À propos des indemnités de licenciement », Droit Ouvrier 2015, p. 450.

singularité des indemnités que nous connaissons et qui avait donné lieu, dans cette revue, en son temps, à une réflexion qui, bientôt, paraîtra préhistorique (5). Il est vrai que l'ère est nouvelle. La préoccupation n'est plus à la réparation, mais au coût de la rupture et à sa (pré)visibilité.

Certains auteurs, dans cette revue, ont déjà fait l'amer constat, avec justesse, d'un droit du travail

qui a perdu son sens. Il ne régit plus la relation employeurs/salariés. Voilà qu'il devient le « *droit du marché du travail* », c'est-à-dire « *un droit qui tend à réguler l'entrée et la sortie du marché du travail* » (6).

On n'arrête pas le progrès... De quel progrès parle-t-on ?

Emmanuel Pardo,

Avocat au Barreau de Nice

(5) Marianne Keller « La réparation du préjudice né de la perte d'emploi », *Droit Ouvrier* 1996, p. 264.

(6) Gwenola Bargain, Pierre-Emmanuel Berthier, Tatiana Sachs « Les logiques de responsabilisation au cœur des évolutions récentes du droit social français », *Droit Ouvrier* 2014, p. 784.