

1 février 2023

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-19.661

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2023:SO00092

Titre

- contrat de travail, rupture

Sommaire

Aux termes de l'article L. 1233-3, 1°, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment : 1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés. Dès lors, une cour d'appel qui, ayant constaté que l'employeur justifiait avoir été confronté à des difficultés économiques caractérisées par une dégradation de l'excédent brut d'exploitation, a pu en déduire, au regard du caractère sérieux et durable de cette dégradation, que cet indicateur avait subi une évolution significative

Texte de la décision

Entête

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 1er février 2023

Rejet

M. SOMMER, président

Arrêt n° 92 FS-B

Pourvoi n° J 20-19.661

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 1ER FÉVRIER 2023

Mme [U] [C], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° J 20-19.661 contre l'arrêt rendu le 25 mai 2020 par la cour d'appel de Pau (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société MJA, société d'exercice libéral à forme anonyme, dont le siège est [Adresse 2], prise en la personne de Mme [Y] [O], en qualité de mandataire judiciaire de la société Cassin et fils,

2°/ à la société FHB, société d'exercice libéral à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 3], prise en la personne de Mme [L] [F], en qualité d'administrateur judiciaire de la société Cassin et fils,

3°/ à l'AGS CGEA Ile-de-France Est, dont le siège est [Adresse 4],

4°/ à la société Cassin et fils, société en nom collectif, dont le siège est [Adresse 5],

défenderesses à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Prieur, conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [C], de la SCP Ricard, Bendel-Vasseur, Ghnassia, avocat de la société MJA, de la société FHB, de la société Cassin et fils, et l'avis de Mme Grivel, avocat général, après débats en l'audience publique du 6 décembre 2022 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Prieur, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, MM. Pietton, Barincou, Seguy, Mmes Grandemange, Douxami, conseillers, M. Le Corre, Mme Marguerite, M. Carillon, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent

arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Pau, 25 mai 2020), Mme [C] a été engagée par contrats saisonniers le 10 juillet 1995 par la société Cassin et fils hôtel Paradis (la société), en qualité d'assistante de direction. Elle a été engagée par contrat à durée indéterminée du 2 janvier 2013 en qualité de directrice, puis affectée au poste de directrice d'hébergement à compter du 1er janvier 2014.
2. Le 16 décembre 2016, elle a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement économique. Le contrat de travail a été rompu à l'issue du délai de réflexion dont elle disposait après son adhésion, le 9 janvier 2017, au contrat de sécurisation professionnelle.
3. Par jugement du 18 février 2020, la société a été mise en redressement judiciaire et les sociétés MJA, prise en la personne de Mme [O], et FHB, prise en la personne de Mme [F], désignées respectivement en qualité de mandataire judiciaire et d'administrateur.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses première et deuxième branches, et le second moyen, ci-après annexés

Motivation

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le premier moyen, pris en sa troisième branche

Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement est intervenu pour motif économique et de la débouter de ses demandes subséquentes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents, alors « que constitue un

licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés ; qu'en retenant que le licenciement était justifié par la baisse du seul excédent brut d'exploitation, quand elle a constaté que le chiffre d'affaire de l'entreprise avait augmenté au cours de la même période de sorte que l'évolution n'était pas significative, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, a violé l'article L. 1233-3 du code du travail dans sa rédaction alors applicable. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. Aux termes de l'article L. 1233-3, 1°, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

7. La cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a d'abord constaté que la société justifiait qu'elle avait été confrontée à des difficultés économiques caractérisées par une dégradation de l'excédent brut d'exploitation (EBE) négatif de - 726 000 euros en 2014, puis de - 874 000 euros en 2015. Elle a ensuite relevé que si, en 2016, l'EBE dégagé avait été positif à + 32 000 euros, ce chiffre était le résultat d'opérations financières qu'elle avait réalisées et notamment la renégociation d'un crédit-bail immobilier, une baisse significative des frais de holding, ainsi qu'un apport en compte courant associé. Elle a enfin constaté qu'en 2017, l'EBE estimé à - 106 000 euros par la société dans sa note d'information des motifs économiques, était négatif de - 124 013 euros dans les comptes de l'exercice 2017.

8. Elle a pu en déduire, au regard du caractère sérieux et durable de la dégradation de l'excédent brut d'exploitation, que cet indicateur avait subi une évolution significative.

9. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [C] aux dépens ;

En application de 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 premier février deux mille vingt-trois.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mme [C]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Mme [C] fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR dit que son licenciement est intervenu pour motif économique, de l'AVOIR déboutée de ses demandes subséquentes à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents.

1° ALORS QUE les difficultés économiques doivent être appréciées au niveau de l'entreprise, ou, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, au niveau du secteur d'activité du groupe ; qu'il n'y a lieu de réduire l'appréciation des difficultés économiques au secteur d'activité du groupe et non à l'ensemble du groupe que pour autant que celui-ci est composé de secteurs d'activité différents ; qu'en retenant que les sociétés Vimac et Alafan ne faisaient pas partie du secteur de l'hôtellerie-restauration comme la société employeur Cassin et Fils, sans constater que le groupe auquel elles appartenaient comportait plusieurs secteurs d'activité, la cour d'appel a privé de base légale sa décision au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail dans sa rédaction alors applicable.

2° ALORS QUE les difficultés économiques doivent être appréciées au niveau de l'entreprise, ou, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, au niveau du secteur d'activité du groupe ; que la circonstance que l'une des sociétés soit une société de participation financière dépourvue d'activité commerciale et sans aucun salarié ne suffit pas à l'exclure du secteur d'activité du groupe en tant que périmètre d'appréciation des difficultés économiques ; qu'en retenant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-3 du code du travail dans sa rédaction alors applicable.

3° ALORS, en tout état de cause, QUE constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés ; qu'en retenant que le licenciement était justifié par la baisse du seul excédent brut d'exploitation, quand elle a constaté que le chiffre d'affaire de l'entreprise avait augmenté au cours de la même période de sorte que l'évolution n'était pas significative, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, a violé l'article L. 1233-3 du code du travail dans sa rédaction alors applicable.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Mme [C] fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué de l'AVOIR déboutée de ses demandes de rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires, outre les congés payés afférents, et de l'AVOIR déboutée de sa demande indemnitaire pour travail dissimulé.

ALORS QUE la charge de la preuve des horaires de travail accomplis n'incombe spécialement à aucune des parties ; que le salarié est seulement tenu de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies ; que la cour d'appel a constaté que la salariée a

produit des tableaux annuels détaillant semaine par semaine les heures effectuées, ainsi que les agendas des années 2014, 2015 et 2016 détaillant pour chaque journée de travail l'heure de prise de service et l'heure de débauche ; qu'en considérant que ces éléments ne sont pas suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments et que les éléments versés par la salariée ne « permettent pas d'étayer sa demande », la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de Pau 3s
25 mai 2020 (n°18/01994)

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 01-02-2023
- Cour d'appel de Pau 3S 25-05-2020