

19 janvier 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-15.541

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00071

Texte de la décision

Entête

SOC.

CDS

COUR DE CASSATION

Audience publique du 19 janvier 2022

Cassation partielle

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 71 F-D

Pourvoi n° F 20-15.541

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 19 JANVIER 2022

La Fédération des services CFDT, tour Essor, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° F 20-15.541 contre l'arrêt rendu le 20 février 2020 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 2), dans le litige l'opposant à la société Mango France, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Pécaut-Rivolier, conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de la Fédération des services CFDT de la SCP Spinosi, avocat de la société Mango France, après débats en l'audience publique du 23 novembre 2021 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Pécaut-Rivolier, conseiller rapporteur, Mme Le Lay, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée 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 (Paris, 20 février 2020), la société Mango France emploie environ 1 900 salariés au sein de 122 magasins en France.
2. Le 27 novembre 2018, la Fédération des services CFDT (le syndicat) l'a assignée en invoquant, d'une part, l'insuffisance de la base de données économiques et sociales, d'autre part, l'absence d'invitation à négocier un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et enfin l'absence de mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Moyens

Sur le premier moyen, ci-après annexé

3. 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 ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le troisième moyen

Enoncé du moyen

4. Le syndicat fait grief à l'arrêt de confirmer le jugement en ce qu'il le déboute de sa demande tendant à voir enjoindre à la société Mango d'ouvrir des négociations sur la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi sous astreinte et, à défaut d'accord ou en cas de refus de la société d'ouvrir des négociations, d'ordonner à la société Mango de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi, et en ce qu'il le déboute également de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour fraude aux règles du licenciements économiques et de sa demande tendant à voir interdire à la société Mango tout licenciement s'inscrivant dans le cadre de la fermeture de boutiques tant qu'un PSE ne sera pas mis en oeuvre, alors :

« 1°/ que lorsqu'une entreprise ou un établissement employant habituellement au moins cinquante salariés a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements économiques de plus de dix salariés au total, sans atteindre dix salariés dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis à l'obligation de mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; que lorsqu'elle a procédé au cours d'une année civile à des licenciements pour motif économique de plus de dix-huit salariés au total, sans avoir été tenu de présenter de plan de sauvegarde de l'emploi en application de l'article L. 1233-26 ou de l'article L. 1233-28 du code du travail, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois premiers mois de l'année civile est soumis à la même obligation ; que pour écarter l'application de ces dispositions, la cour d'appel a retenu que la société Mango France a notifié des licenciements disciplinaires en raison du refus opposé par les salariés à leur mutation dans un autre magasin, et que l'exposante ne verse aucun élément permettant de démontrer que la société a mis en oeuvre la clause de mobilité prévue dans les contrats de travail des salariés de mauvaise foi ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher ainsi qu'elle y était invitée, s'il ne résultait pas des lettres de proposition de modification du contrat de travail reçues par les salariés concernés qu'ils avaient fait l'objet d'un licenciement pour motif économique en suite de leur refus d'une proposition de modification de leur contrat de travail pour motif économique, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-26 et 1233-27 du code du travail ;

2°/ que l'obligation faite à l'employeur de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi n'est subordonnée ni à la démonstration de ce que les licenciements sont justifiés par des difficultés économiques ni à la saisine préalable de la juridiction prud'homale par les salariés aux fins de voir juger qu'ils ont fait l'objet de licenciements pour motif économique ; que pour écarter l'obligation d'avoir à mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a retenu par motifs propres que l'exposante ne verse aucun élément permettant de démontrer qu'au moment des licenciements notifiés en 2017 et 2018, la société Mango France faisait face à des difficultés économiques l'ayant conduit à fermer des boutiques, et par motifs adoptés des premiers juges qu'il n'est nullement établi que les salariés concernés aient contesté le motif de licenciement devant le conseil des prud'hommes pour voir dire qu'il s'agissait de licenciements pour motif économique ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à exclure l'obligation pour l'employeur d'avoir à mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-26 et L. 1233-27 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

5. La cour d'appel a d'abord relevé que la société Mango qui avait décidé de procéder à des modifications d'implantation de ses magasins, avait proposé aux salariés concernés, en application de la clause de mobilité insérée dans leur contrat de travail des mutations et ensuite constaté qu'il n'était pas démontré que la société avait mis en oeuvre ces clauses de mobilité de mauvaise foi ni qu'elle faisait face à des difficultés économiques l'ayant conduite à fermer des boutiques en procédant ainsi à des suppressions d'emploi au sens

de l'article L. 1233-1 du code du travail, ce dont il résultait que les licenciements faisant suite au refus des salariés de ce changement d'affectation constituaient des licenciements pour motif personnel et non des licenciements pour motif économique.

6. Elle en a exactement déduit, sans avoir à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérantes, que la société n'était pas tenue de présenter un plan de sauvegarde de l'emploi.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Mais sur le deuxième moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

8. Le syndicat fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes tendant à voir ordonner à la société d'ouvrir des négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels sous astreinte et au paiement de dommages-intérêts pour entrave à la négociation en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels, alors « que dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, l'employeur est tenu d'engager périodiquement une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels ; que pour rejeter la demande à ce titre, la cour d'appel a encore retenu qu'en 2015 et 2016 aucune négociation annuelle obligatoire n'a pu être ouverte en raison de l'absence systématique de la déléguée syndicale aux réunions et que la Fédération des services CFDT n'a évoqué cette négociation pour la première fois que le 31 octobre 2018 et ne l'a expressément sollicitée que le 18 juin 2019 ; qu'en statuant par ces motifs impropres à exclure l'obligation pour l'entreprise d'avoir à engager une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, la cour d'appel a violé les articles L. 2242-2 et L. 2242-20 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 2242-1 dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, L. 2242-2 et L. 2242-20 du code du travail dans leur rédaction alors applicable :

9. Il résulte de l'article L. 2242-2 du code du travail que, dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du code du travail, comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, en plus des négociations mentionnées à l'article L. 2242-1, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. Selon l'article L. 2242-20 du même code, la négociation est au moins triennale en l'absence d'accord collectif.

10. Il résulte par ailleurs des textes susvisés que l'obligation de négociation est subordonnée à l'existence dans l'entreprise d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.

11. Pour débouter le syndicat de sa demande tendant à ce qu'il soit constaté la carence de la société à organiser une négociation sur la GPEC, l'arrêt relève que la périodicité de cette négociation était triennale jusqu'au 20 décembre 2017, quadriennale depuis, que la désignation de deux déléguées syndicales CFDT n'est intervenue que le 16 novembre 2016 avec de plus cette particularité que l'une d'entre elles s'est vu retirer son mandat le 25 janvier 2017, qu'il est établi qu'en 2015 et 2016 aucune négociation annuelle obligatoire n'a pu être ouverte en raison de l'absence systématique de la déléguée syndicale aux réunions, et qu'il doit être relevé que la Fédération des services CFDT n'a évoqué cette négociation pour la première fois que le 31 octobre 2018 et ne l'a expressément sollicitée que le 18 juin 2019.

12. En statuant ainsi, par des motifs partiellement inopérants tenant à l'absence de demande de négociations, alors qu'il résultait de ses constatations que le syndicat CFDT était représentatif au sein de l'entreprise depuis 2012 et qu'il avait désigné au sein de l'entreprise un délégué syndical, et qu'entre 2015 et 2019, aucune tentative de négociation d'un accord GPEC n'avait été effectuée par l'employeur, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit besoin de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute le syndicat de ses demandes au titre de la négociation de la GPEC l'arrêt rendu le 20 février 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ces points l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne la société Mango France aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Mango France et le condamne à payer à Fédération des services CFDT la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf janvier deux mille vingt-deux, et signé par lui et Mme Le Lay, conseiller, en remplacement du conseiller rapporteur empêché, conformément aux dispositions des articles 452 et 456 du code de procédure civile,

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour la Fédération des services CFDT, tour essor

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement déferé en ce qu'il a débouté la fédération syndicale de sa demande tendant à voir ordonner à la société Mango de compléter la BDES et assortir cette

injonction d'une astreinte.

AUX MOTIFS propres QUE l'affirmation de la fédération des services CFDT selon laquelle la Sarl Mango France n'aurait pas respecté les exigences de l'article L. 2323-8 du code du travail est contredite par les captures d'écran (pièce n° 10) versée aux débats par cette dernière ; que sont renseignées et détaillées les rubriques suivantes : - évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté, - évolution des emplois par catégorie professionnelle, - situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens, - évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer, - formation professionnelle ; investissements en formation ; publics concernés, - conditions de travail ; durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, exposition aux risques et aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéismes, dépenses en matière de sécurité, - rémunération, - données financières dans son intégralité ; qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté la fédération des services CFDT sa demande tendant à voir la Sarl Mango France condamnée à compléter la banque de données économiques et sociales sous astreinte.

AUX MOTIFS adoptés QUE la BDES de la Société Mango France mentionne les informations énumérées à l'ancien article R 2323-1.3 du Code du Travail créé par le décret du 27 décembre 2013 et modifié par les décrets du 29 juin 2016 et 9 août 2017 ; que les captures d'écran relatives à différents chapitres de la BDES à laquelle ont accès les représentants du personnel de Mango France, versées aux débats, démontrent que le contenu de la BDES est bien conforme aux dispositions légales applicables ; qu'en conséquence, la fédération CFDT sera déboutée des demandes formées à ce titre.

1° ALORS QUE les informations mises à disposition dans la base de données économiques et sociales portent, outre sur l'année en cours et les deux années précédentes, sur les trois années suivantes ; qu'en jugeant le contenu de la BDES conforme aux dispositions légales et réglementaires cependant qu'elle ne comporte pas les données sur les trois années suivantes telles qu'elles peuvent être envisagées, la cour d'appel a violé l'article R. 2312-10 du code du travail.

2° ALORS QUE la base de données économiques et sociales doit notamment comporter les informations prévues dans le tableau inséré à l'article R. 2312-9 du code du travail, informations classées par ce tableau en 9 rubriques ; qu'en jugeant que l'affirmation de la fédération syndicale selon laquelle la société Mango France n'aurait pas respecté les exigences de l'article L. 2323-8 du code du travail serait contredite par les captures d'écran (pièce n° 10) versée aux débats par cette dernière, cependant qu'il résultait de ces captures d'écran l'absence de toute information relevant des rubriques 5° Représentation du personnel et Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat et 8° Partenariats et, s'agissant des autres rubriques, l'absence de nombreuses informations les composant, la cour d'appel a violé l'article R. 2312-9 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il a débouté la fédération syndicale de ses demandes tendant à voir ordonner à la société Mango d'ouvrir des négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (sous astreinte et au paiement de dommages et intérêts pour entrave à la négociation en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels.

AUX MOTIFS propres QUE c'est en vain que la fédération des services CFDT reproche à la Sarl Mango France de ne pas avoir engagé de négociation sur la gestion des emplois et parcours professionnels dès lors que : - la périodicité de cette négociation était triennale jusqu'au 20 décembre 2017, quadriennale depuis, - la désignation de deux déléguées syndicales CFDT n'est intervenue que le 16 novembre 2016, avec de plus cette particularité que l'une d'entre elles s'est vu retirer son mandat le 25 janvier 2017, - il est établi qu'en 2015 et 2016, aucune négociation annuelle obligatoire n'a pu être ouverte en raison de l'absence systématique de la

déléguée syndicale aux réunions, - il doit être relevé que la fédération des services CFDT n'a évoqué cette négociation pour la première fois que le 31 octobre 2018 et ne l'a expressément sollicitée que le 18 juin 2019 ;

AUX MOTIFS adoptés QUE l'article L 2242-2 (issu de l'ordonnance du 20 décembre 2017) dispose que : « Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, en plus des négociations mentionnées à l'article L. 2242-1, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels » ; qu'en revanche, les entreprises, qui bien que remplissant l'une des deux conditions d'effectif, sont dépourvues d'organisation syndicale représentative ne sont pas visées par la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois ; qu'en effet, les entreprises ne sont pas tenues de lancer une négociation obligatoire car elles ne peuvent engager celle-ci sans qu'un délégué syndical soit présent au sein de la délégation qui va négocier ; que faute de délégué syndical la délégation ne peut être constituée et la négociation ne peut pas, dans ces conditions, s'engager ; qu'entre le 1er janvier 2009 et le 30 avril 2018, la validité d'un accord d'entreprise était subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans ce scrutin la majorité, ce qui signifie plus de 50 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants ; qu'à compter du 1er mai 2018, la validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à sa signature par des organisations syndicales qui auront recueilli 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1er tour des élections des membres titulaires du Comité d'entreprise ; qu'il n'est pas contesté que la Société Mango France n'a pas engagé de négociations avec les organisations syndicales avant le mois de novembre 2016 ; que jusqu'en 2012 aucune représentation du personnel n'a pu être mise en place, en l'absence de candidat aux élections professionnelles ; qu'il est établi par les procès-verbaux des élections versés aux débats, que pour les élections du Comité d'entreprise organisées pour le 1er tour le 13 septembre 2012, 2ème tour le 27 septembre 2012, la CFDT a présenté une candidate, Madame [E] [U], pour le collège employés, aucun candidat ne s'est présenté pour les autres collèges (agent maîtrise, cadre) ; que par courrier du 26 juillet 2012, la CFDT a désigné Madame [E] [U] en qualité de déléguée syndicale CFDT sur le périmètre de la zone 1 Ile-de-France ; que cette désignation ne concernant que la zone de l'Ile de France, il ne peut être reproché à la société Mango de ne pas avoir engagé de négociation avec Madame [U] ; qu'il est établi par les procès-verbaux des élections professionnelles du comité d'entreprise du 18 octobre 2016 que la CFDT a présenté, pour le collège Employés trois candidates qui ont obtenu la totalité des voix exprimées au 1er tour (81 voix pour un nombre d'électeurs inscrits de 1311 salariés) ; que la CFDT a également présenté pour le collège Agents de maîtrise une candidate qui a obtenu la totalité des voix exprimées (15 voix pour un nombre d'électeurs inscrits de 286 salariés) ; qu'aucune candidature syndicale n'a été présentée pour le collège Cadre ; que par courrier du 16 novembre 2016, Madame [G] [T] a été désignée en qualité de déléguée syndicale sur le périmètre de l'entreprise ; que par courrier du 25 janvier 2017, la CFDT a informé la Société Mango France du retrait de la désignation de Madame [E] [U] en qualité de déléguée syndicale CFDT ; qu'en application de la loi du 17 août 2015, à compter du 1er janvier 2016, les négociations obligatoires sont regroupées autour de trois thèmes : la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail et la négociation triennale dans les entreprises d'au moins 300 salariés sur la gestion des emplois et des parcours professionnels ; qu'en conséquence, il ne saurait être reproché à la Société Mango France de ne pas avoir engagé de négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels alors que d'une part la périodicité de cette négociation était triennale jusqu'au 20 décembre 2017 et que depuis cette date elle doit être engagée au moins une fois tous les quatre ans et que d'autre part la désignation par la CFDT de deux déléguées syndicales exerçant leur mandat dans toute l'entreprise n'a eu lieu que le 16 novembre 2016, l'une d'entre elle ayant fait l'objet du retrait de son mandat de déléguée syndicale de la part de la CFDT le 25 janvier 2017 ; qu'il convient d'ajouter que la CFDT ne justifie pas du fait que la

déléguée syndicale ait demandé l'ouverture de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, cette négociation ayant été évoquée pour la première fois par la CFDT dans un courrier en date du 31 octobre 2018, postérieur à la délivrance de l'assignation introductive de cette instance ; que la société Mango justifie en outre de ce que aucune négociation annuelle obligatoire n'a pu être ouverte en raison de la carence de la déléguée syndicale aux réunions ; qu'en effet, Madame [E] [U] a été régulièrement convoquée par courrier du 8 juillet 2015 à la réunion préliminaire à la négociation annuelle obligatoire prévue à l'article L. 2242-2 du code du travail ; que par procès-verbal du 2 juin 2017, dont copie adressée à la Direction Départementale du travail et de l'emploi, la Société Mango après avoir relevé la carence de la déléguée syndicale pour engager la négociation annuelle obligatoire 2015, a constaté qu'aucune négociation n'a pu être engagée pour 2016 ; qu'au regard de l'ensemble de ces éléments, la Fédération CFDT sera déboutée des demandes d'injonction et de dommages et intérêts qui n'apparaissent pas fondées.

1° ALORS QUE sauf accord collectif en disposant autrement, le périmètre de désignation des délégués syndicaux est le même que celui retenu, lors des dernières élections, pour la mise en place du comité d'entreprise ou d'établissement ; que pour exclure l'obligation de la société Mango France d'avoir à engager une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, la cour d'appel, adoptant les motifs des premiers juges, a retenu que Mme [U] n'avait été désignée déléguée syndicale, le 26 juillet 2012, que sur le périmètre de la zone 1 Ile-de-France ; qu'en statuant ainsi cependant que le périmètre de la désignation coïncidant avec celui du comité d'entreprise était le périmètre de l'entreprise, la cour d'appel a violé les articles L. 2121-1- 5°, L. 2122-1, L. 2141-10, L. 2143-3 et L. 2232-17 du code du travail alors en vigueur

2° ALORS QUE dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, l'employeur est tenu d'engager périodiquement une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels ; que pour rejeter la demande à ce titre, la cour d'appel a encore retenu qu'en 2015 et 2016 aucune négociation annuelle obligatoire n'a pu être ouverte en raison de l'absence systématique de la déléguée syndicale aux réunions et que la fédération des services CFDT n'a évoqué cette négociation pour la première fois que le 31 octobre 2018 et ne l'a expressément sollicitée que le 18 juin 2019 ; qu'en statuant par ces motifs impropres à exclure l'obligation pour l'entreprise d'avoir à engager une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, la cour d'appel a violé les articles L. 2242-2 et L. 2242-20 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il a débouté la fédération syndicale de sa demande tendant à voir enjoindre à la société Mango d'ouvrir des négociations sur la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi sous astreinte et, à défaut d'accord ou en cas de refus de la société d'ouvrir des négociations, ordonner à la société Mango de mettre en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour fraude aux règles du licenciements économiques et de sa demande tendant à voir interdire à la société Mango tout licenciement s'inscrivant dans le cadre de la fermeture de boutiques tant qu'un PSE ne sera pas mis en oeuvre.

AUX MOTIFS propres QU'il est établi par les pièces du dossier que la Sarl Mango France a procédé à la fermeture de magasins et notifié des licenciements disciplinaires en raison du refus opposé par les salariés à leur mutation dans un autre magasin ; qu'ont été fermées, en 2017, sept boutiques entre le 31 janvier le 31 octobre, huit salariés étant licenciés alors que deux des fermetures ne donnaient pas lieu à des licenciements ; que treize boutiques ont été fermées en 2018 entre le mois de janvier 2018 et le 31 octobre 2018 et vingt-six salariés ont été licenciés : - trois salariés licenciés en janvier 2018, - huit salariés licenciés en mars 2018, - cinq salariés licenciés en juillet 2018, - neuf salariés licenciés en août 2018 ; que s'il est incontestable que la Sarl Mango France a procédé à la fermeture de plusieurs magasins en 2017 et 2018, l'examen des pièces versées par la fédération des services CFDT concernant les licenciements de cinq salariés et les quatre contestations soumises aux juridictions prud'homales, montrent toutefois qu'il a été proposé aux salariés une

mutation dans le même bassin d'emploi voire la même ville, la société ayant notamment décidé de procéder à des modifications d'implantations ; qu'il doit être relevé que la fédération des services CFDT ne verse aucun élément permettant de démontrer que : - au moment des licenciements notifiés en 2017 et 2018, la Sarl Mango France faisait face à des difficultés économiques l'ayant conduit à fermer des boutiques, qu'elle a mis en oeuvre la clause de mobilité prévue dans les contrats de travail des salariés de mauvaise foi, et qu'elle aurait ce faisant procédé en fait à des suppressions d'emploi au sens de l'article L. 1233-1 du code du travail, - la Sarl Mango France était tenue de présenter un plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'il n'y a pas lieu par conséquent de donner injonction à la Sarl Mango France d'ouvrir des négociations avec la fédération des services CFDT en vue de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi ;

AUX MOTIFS adoptés QU'il est établi par les pièces contradictoirement débattues par les parties, que la Société Mango a dès 2016 régulièrement informé le comité d'entreprise de la fermeture envisagée de magasins, qu'elle a commencé à fermer des magasins au cours de l'année 2016 ; qu'au cours de l'année 2017, elle a procédé à la fermeture de 7 magasins ayant conduit à 8 licenciements pour faute simple ou grave fondées sur le refus de mutation ; qu'au cours des 10 premiers mois de l'année 2018, elle a procédé à la fermeture de 13 boutiques entraînant le licenciement de 26 salariés pour faute simple ou grave fondées toujours sur le refus du salarié de mutation sur un autre magasin ; que ces licenciements se décomposent ainsi : ? 3 salariés licenciés au mois de janvier 2018, ? 8 salariés licenciés au mois de mars 2018, ? 5 salariés licenciés au mois de juillet 2018, ? 9 salariés licenciés au mois d'août 2018 ; qu'il n'est cependant nullement établi que les salariés concernés aient contesté le motif de licenciement devant le conseil des prud'hommes pour voir dire qu'il s'agissait de licenciements pour motifs économiques ; que seul un jugement du 6 décembre 2018 est versé par la Société Mango à la procédure, dans lequel le salarié demandait au Conseil de juger que son refus de mutation n'était pas fautif, le conseil des prud'hommes ayant considéré que le refus du salarié, s'il pouvait justifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse, ne pouvait cependant être qualifié de faute grave ; que même à supposer que les licenciements prononcés en 2017 et 2018 puissent être qualifiés licenciements pour motifs économiques, le tribunal ne saurait enjoindre à la société Mango d'ouvrir des négociations avec la fédération CFDT sur la mise en place d'un PSE ; que la fédération CFDT sera en conséquence déboutée de cette demande ainsi que de la demande de dommages et intérêts qui n'apparaissent pas fondées ; que s'agissant de la demande tendant à voir interdire à la société Mango tout licenciement s'inscrivant dans le cadre de la fermeture de boutiques tant qu'un PSE ne sera pas mis en oeuvre, elle sera également rejetée, le tribunal ne pouvant prononcer des interdictions sur des faits futurs et hypothétiques.

1° ALORS QUE lorsqu'une entreprise ou un établissement employant habituellement au moins cinquante salariés a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements économiques de plus de dix salariés au total, sans atteindre dix salariés dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis à l'obligation de mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; que lorsqu'elle a procédé au cours d'une année civile à des licenciements pour motif économique de plus de dix-huit salariés au total, sans avoir été tenu de présenter de plan de sauvegarde de l'emploi en application de l'article L. 1233-26 ou de l'article L. 1233-28 du code du travail, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois premiers mois de l'année civile est soumis à la même obligation ; que pour écarter l'application de ces dispositions, la cour d'appel a retenu que la société Mango France a notifié des licenciements disciplinaires en raison du refus opposé par les salariés à leur mutation dans un autre magasin, et que l'exposante ne verse aucun élément permettant de démontrer que la société a mis en oeuvre la clause de mobilité prévue dans les contrats de travail des salariés de mauvaise foi ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher ainsi qu'elle y était invitée, s'il ne résultait pas des lettres de proposition de modification du contrat de travail reçues par les salariés concernés qu'ils avaient fait l'objet d'un licenciement pour motif économique en suite de leur refus d'une proposition de modification de leur contrat de travail pour motif économique, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-26 et 1233-27 du code du travail.

2° ALORS QUE l'obligation faite à l'employeur de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi n'est subordonnée ni à la démonstration de ce que les licenciements sont justifiés par des difficultés économiques ni à la saisine préalable de la juridiction prud'homale par les salariés aux fins de voir juger qu'ils ont fait

l'objet de licenciements pour motif économique ; que pour écarter l'obligation d'avoir à mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a retenu par motifs propres que l'exposante ne verse aucun élément permettant de démontrer qu'au moment des licenciements notifiés en 2017 et 2018, la société Mango France faisait face à des difficultés économiques l'ayant conduit à fermer des boutiques, et par motifs adoptés des premiers juges qu'il n'est nullement établi que les salariés concernés aient contesté le motif de licenciement devant le conseil des prud'hommes pour voir dire qu'il s'agissait de licenciements pour motif économique ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à exclure l'obligation pour l'employeur d'avoir à mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-26 et L. 1233-27 du code du travail.

Décision attaquée

- Cour d'appel de paris k2
20 février 2020 (n°19/07440)

Textes appliqués

- Articles L. [2242-1](#) dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2017-[1385](#) du 22 septembre 2017, L. [2242-2](#) et L. [2242-20](#) du code du travail dans leur rédaction alors applicable.

Les dates clés

- [Cour de cassation Chambre sociale 19-01-2022](#)
- Cour d'appel de Paris K2 20-02-2020