



L'obligation de l'employeur dans le cadre de la priorité de réembauchage s'applique au CDD comme au CDI !

Jurisprudence publié le **31/05/2009**, vu **5129 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

Le salarié licencié pour un motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un an (C. trav., art. L. 1233-45).

Durant cette période l'employeur doit informer le salarié des postes disponibles si l'intéressé a manifesté le désir de bénéficier de cette priorité de réembauchage.

La Cour de cassation rappelle que l'obligation de l'employeur ne se limite pas aux seuls emplois en CDI.

La cour de cassation vient ainsi de préciser dans un arrêt du 8 avril 2009 **que l'obligation pour l'employeur, dans le cadre de la priorité de réembauche, d'informer le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification, n'est pas limitée aux emplois pourvus par des contrats de travail à durée indéterminée.**

Pour plus d'informations :

www.avocat-jalain.fr

Cass. soc., 8 avr. 2009 N° de pourvoi: 08-40125

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 29 novembre 2007), que M. X..., engagé par la société Canal + le 16 juillet 1990 en qualité d'ingénieur du son, a été licencié le 16 septembre 2003 pour motif économique ; que par lettre du 16 mars 2004, il a demandé le bénéfice de la priorité de réembauche ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que les pièces versées aux débats en première instance n'ont pas à être communiquées à nouveau en cause d'appel, peu important que leur communication en première instance n'ait pas été accompagnée d'un bordereau ; qu'en constatant que le document intitulé "plan stratégique de relance" avait été communiqué en première instance et en l'écartant néanmoins des débats au motif erroné qu'il n'aurait pas été communiqué en appel, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article 132 du code de procédure civile ;

2°/ qu'il appartient aux juges du fond d'examiner la réalité et le sérieux du motif économique de licenciement ; qu'en se bornant à examiner les pièces produites par le salarié pour estimer que les difficultés économiques n'étaient pas établies, sans examiner la note économique remise par l'employeur aux représentants du personnel et explicitant la situation économique de la société, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1233-2 et L. 1233-3 du code du travail ;

3°/ que la suppression de poste, même si elle s'accompagne de la répartition des tâches à accomplir entre les salariés demeurant dans l'entreprise, est une suppression d'emploi ; qu'en affirmant que la suppression d'emploi n'était pas établie en se fondant sur les circonstances inopérantes que la société aurait conservé un réel besoin d'ingénieur son, qu'elle aurait pourvu un tel poste par voie de redéploiement interne et qu'elle aurait procédé à des recrutements temporaires, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1233-2 et L. 1233-3 du code du travail ;

4°/ qu'en s'abstenant de répondre aux conclusions faisant valoir que l'emploi d'intermittents du spectacle était limité à quelques jours par an, de sorte que ces intermittents ne pouvaient avoir remplacé M. X..., la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ que ne méconnaît pas son obligation de reclassement l'employeur qui, après avoir identifié l'ensemble des postes disponibles dans le groupe auquel il appartient, adresse au salarié la liste de ces emplois et lui propose un entretien individuel pour en discuter ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail ;

6°/ que le juge ne peut modifier les termes du litige ; qu'en jugeant que la société avait méconnu les critères d'ordre des licenciements quand le salarié n'invoquait pas un tel moyen, la cour d'appel a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

7°/ que l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements n'a pas pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-5 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que l'employeur s'était borné à adresser au salarié une liste de postes à pourvoir ouverts à l'ensemble des salariés du groupe, ce dont il résultait que n'avaient été ni envisagées ni formulées des offres de reclassement précises, concrètes et personnalisées ; qu'en l'état de ces constatations et énonciations dont il se déduisait que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement de sorte que le licenciement économique de M. X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt, qui a fait une exacte application du texte prétendument violé selon la cinquième branche, se trouve, par ce seul motif, légalement justifié ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié des dommages-intérêts pour violation de la priorité de réembauche, alors, selon le moyen, que la priorité de réembauche ne peut s'exercer que lorsque l'employeur procède à des embauches pendant un délai d'un an à compter de la date de la rupture du contrat de travail ; qu'en jugeant que

l'employeur n'avait pas respecté cette priorité en se fondant sur les circonstances inopérantes qu'un poste pourvu par promotion interne et qu'un autre ouvert après l'expiration du délai d'un an n'avaient pas été proposés au salarié, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1233-45 du code du travail ;

Mais attendu que l'obligation pour l'employeur, dans le cadre de la priorité de réembauche, d'informer le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification n'est pas limitée aux emplois pourvus par des contrats de travail à durée indéterminée ;

Et attendu que la cour d'appel a retenu qu'en 2003 et 2004, la société Canal + avait régulièrement recouru à plusieurs ingénieurs son, ou "chefs opérateurs prise de son", correspondant à une fonction identique, sous la forme de contrats à durée déterminée ;

D'où il suit qu'abstraction faite du motif surabondant critiqué par le moyen, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Canal + aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, **condamne** la société Canal + à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP DEFRENOIS et WAQUET, avocat aux Conseils pour la société Canal +

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR jugé que le licenciement pour motif économique de M. X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse et d'AVOIR condamné en conséquence la société Canal + à lui verser la somme de 90 000 euros à titre d'indemnité ;

AUX MOTIFS QU' après vérification au dossier la cour constate qu'effectivement la société Canal + a adjoint, en tête de son dossier de plaidoiries, un épais document intitulé : « groupe Canal + plan stratégique de relance », dont la page de garde porte en outre la mention « strictement confidentielle » ; qu'elle relève également que sur la côte de plaidoiries numéro 4, dactylographiée, a été ajouté sous la phrase « le groupe Canal + a connu d'importantes difficultés financières le contraignant à mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) » la mention manuscrite suivante : « s/c PSE page 24 à 26 (pièce 22) » ; que sous cette côte est jointe une pièce non numérotée correspondant aux pages 23 à 30 du document intitulé « plan stratégique de relance » ; que de la même manière, sous les côtes 22, 23 et 32 de la société Canal + France sont versées des pièces non numérotées présentées comme des extraits du PSE, correspondant à des extraits du « plan stratégique de relance » ; qu'il ressort de ce contrôle, que le document intégral « plan stratégique de relance » de même que ses extraits joints sous les côtes 4, 22, 23 et 32 (pièces relatives aux critères d'ordre des licenciements) du dossier de plaidoiries, n'ont effectivement pas été régulièrement communiqués ni inscrits au bordereau de transmission des pièces ; que n'ayant pas été régulièrement soumis à examen et discussion

contradictoires, la cour écarte ses éléments des débats ; (...) - S'agissant tout d'abord de la réalité des difficultés économiques, il est tout d'abord constant que de 1985 à 2003 le chiffre d'affaires du groupe Canal + a connu une permanente et importante progression, même si, intervenant dans un secteur en pleine évolution, ce groupe a nécessairement dû faire face à des transformations et à un important développement de la concurrence, dans des conditions, plus ou moins bien maîtrisées, qui ont pu éroder sa rentabilité ; qu'il n'en ressort pas moins des extraits des comptes consolidés de 2002 et 2003, régulièrement produites par le salarié, que contrairement à ce qu'affirme l'employeur dans la lettre de licenciement, l'exercice 2002 fait apparaître un résultat après impôt de 28 millions d'euros qui passe en 2003 à 37 millions d'euros et un résultat distribué de 25 millions d'euros en 2002 et de plus de 27 millions d'euros en 2003 ; qu'il en résulte que si le groupe Canal +, intervenant dans un secteur nouveau en permanente mutation, a nécessairement connu des périodes plus « rentables » que d'autres, pour autant, pendant la période considérée à laquelle se rattache le licenciement de M. Gilbert X..., le groupe a à la fois engrangé des résultats positifs, distribué de substantiels dividendes, et versé des salaires tout aussi substantiels à certains de ses dirigeants ; que la cour considère en conséquence que le groupe Canal + n'établit pas la preuve du sérieux de la « situation économique difficile » justifiant le licenciement, mais seulement celle de ses choix stratégiques ; - S'agissant de la suppression du poste du salarié, que la cour considère que peu important le fait que le salarié intervenait dans un secteur où les CDD d'usage sont fréquents et admis, la preuve n'est pas apportée en l'espèce de la suppression durable du poste qu'occupait M. Gilbert X... ; qu'en effet il ressort du dossier et des débats que pendant toute la période qui a suivi ce licenciement, qu'il s'agisse de l'année 2003, 2004, ou 2005, la société Canal + France a régulièrement recouru à plusieurs ingénieurs son, ou « chefs opérateurs prise de son », ce qui correspond à une fonction identique, sous la forme de CDD ; mais, au-delà, elle a dû, dès le milieu de l'année 2004, à une date qu'elle ne précise pas exactement, ouvrir, à nouveau, un poste d'ingénieur en chef mixeur, qu'elle dit, sans clairement l'établir, avoir pourvu par voie de redéploiement interne. Il n'en ressort pas moins que la société Canal + avait et a conservé après le licenciement de M. Gilbert X..., un réel besoin d'ingénieur son ; que société Canal + ne démontre pas en conséquence la réalité de la suppression du poste de M. Gilbert X... ; qu'elle ne démontre pas davantage avoir satisfait à son obligation de reclassement antérieurement au licenciement ; qu'en effet, à l'exception du très bref « reclassement », qu'elle a proposé au salarié pour une période de quelques jours fin août-début septembre 2003, la société Canal + n'apporte, pour toute preuve de recherche de reclassement, qu'une liste de postes à pourvoir ouverts à l'ensemble des salariés du groupe, procédure quine saurait en aucun cas être considérée comme satisfaisant aux exigences posées par la loi comme par la jurisprudence de propositions écrites, précises, voire personnalisées ; qu'en outre la société Canal + ne rapporte nullement la preuve d'avoir cherché, pour le salarié qu'elle entendait licencier, des possibilités de reclassement externe, alors même qu'elle occupe sur le marché une position qui nécessairement lui facilite de tels contacts ; elle ne rapporte pas davantage la preuve d'avoir développé, pour éviter ce licenciement, tous les efforts de formation et d'adaptation qui étaient à sa charge ; que ce point de vue non plus, le licenciement de M. Gilbert X... n'apparaît pas fondé ; que la cour relève enfin, qu'après avoir déterminé et fait connaître les critères retenus pour l'ordre des licenciements, critères qui devaient s'appliquer par catégories d'emplois, la société Canal + a de manière unilatérale, décidé de créer pour la catégorie ingénieurs dont relevait le salarié une sous-catégorie dite « ingénieurs son direct » qui a abouti à le placer dans le groupe des licenciés ; que de l'ensemble de ces éléments, la cour conclut que le licenciement pour cause économique de M. Gilbert X... est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

ALORS, D'UNE PART, QUE les pièces versées aux débats en première instance n'ont pas à être communiquées à nouveau en cause d'appel, peu important que leur communication en première instance n'ait pas été accompagnée d'un bordereau ; qu'en constatant que le document intitulé « plan stratégique de relance » avait été communiqué en première instance et en l'écartant néanmoins des débats au motif erroné qu'il n'aurait pas été communiqué en appel, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article 132 du code de procédure civile ;

ALORS, D'AUTRE PART, QU'il appartient aux juges du fond d'examiner la réalité et le sérieux du motif économique de licenciement ; qu'en se bornant à examiner les pièces produites par le salarié pour estimer que les difficultés économiques n'étaient pas établies, sans examiner la note économique remise par l'employeur aux représentants du personnel et explicitant la situation économique de la société, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1233-2 et 1233-3 du code du travail ;

ALORS, DE TROISIEME PART, QUE la suppression de poste, même si elle s'accompagne de la répartition des tâches à accomplir entre les salariés demeurant dans l'entreprise, est une suppression d'emploi ; qu'en affirmant que la suppression d'emploi n'était pas établie en se fondant sur les circonstances inopérantes que la société aurait conservé un réel besoin d'ingénieur son, qu'elle aurait pourvu un tel poste par voie de redéploiement interne et qu'elle aurait procédé à des recrutements temporaires, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1233-2 et 1233-3 du code du travail ;

ALORS, DE QUATRIEME PART, QU'en s'abstenant de répondre aux conclusions (pp. 9 et 10) faisant valoir que l'emploi d'intermittents du spectacle était limité à quelques jours par an, de sorte que ces intermittents ne pouvaient avoir remplacé M. X..., la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS, DE CINQUIEME PART, QUE ne méconnaît pas son obligation de reclassement l'employeur qui, après avoir identifié l'ensemble des postes disponibles dans le groupe auquel il appartient, adresse au salarié la liste de ces emplois et lui propose un entretien individuel pour en discuter ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article 1233-4 du code du travail ;

ALORS, DE SIXIEME PART, QUE le juge ne peut modifier les termes du litige ; qu'en jugeant que la société avait méconnu les critères d'ordre des licenciements quand le salarié n'invoquait pas un tel moyen, la cour d'appel a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

ALORS, DE SEPTIEME PART, QUE l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements n'a pas pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-5 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR jugé que la société Canal + n'avait pas satisfait à son obligation relative à la priorité de réembauchage et de L'AVOIR condamnée en conséquence à payer au salarié la somme de 10 000 euros à titre de dommages intérêts ;

AUX MOTIFS QU' en dépit de sa volonté exprimée de bénéficier d'un tel réembauchage, M. Gilbert X... ne s'est jamais vu proposer par son ancien employeur ni les postes ouverts en CDD à d'autres ingénieurs du son au cours des mois qui ont suivi, ni le poste d'ingénieur mixeur sus mentionné qui a été pourvu, ce qui n'est pas utilement contesté par l'employeur, par promotion interne, un « technicien du son », M. Y..., devenant alors « ingénieur du son » ; que ce choix de l'employeur, qui relève de son pouvoir de décision, mais n'était pas obligatoire, a, à nouveau porté préjudice à M. Gilbert X... ; que de même, le poste publié par annonce du 26 avril 2005, ne lui a

pas davantage été proposé, alors que, quand bien même l'année donnant priorité de réembauchage s'était terminée pour M. Gilbert X... en décembre 2004, ce poste aurait dû lui être proposé puisque l'employeur Canal + lui-même indiquait : « poste proposé en priorité à la mobilité interne et aux salariés du PSE 2003 (si ouverture du poste externe) » ; que Canal + n'apporte aucune précision quant à la manière dont ce poste a été pourvu ;

ALORS QUE la priorité de réembauche ne peut s'exercer que lorsque l'employeur procède à des embauches pendant un délai d'un an à compter de la date de la rupture du contrat de travail ; qu'en jugeant que l'employeur n'avait pas respecté cette priorité en se fondant sur les circonstances inopérantes qu'un poste pourvu par promotion interne et qu'un autre ouvert après l'expiration du délai d'un an n'avaient pas été proposés au salarié, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1233-45 du code du travail."