

Cour de cassation, Chambre sociale, 03/12/2025, 24-17.377

Jurisdiction: Cour de cassation

Formation: Chambre sociale

Date: 03/12/2025

Numéro: 24-17.377

Nature: Arrêt

Origine: CASS_OPENDATA

Code publication: F D

Indexation(s):

- Social -> Représentation du personnel -> Protection des représentants du personnel -> possibilité de licencier le salarié pour le motif économique invoqué devant l'autorité administrative et ayant donné lieu à une décision de refus d'autorisation administrative de licenciement, nullité du licenciement -> L-VIII, NB-IV

Texte intégral

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

Arrêt du 3 décembre 2025

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 1146 F-D

Pourvoi n° J 24-17.377

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 3 DÉCEMBRE 2025

La société ITM logistique alimentaire international, (ITM LAI), société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° J 24-17.377 contre l'arrêt rendu le 7 mai 2024 par la cour d'appel de Grenoble (chambre sociale, section A), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [N] [H], domicilié [Adresse 1],

2°/ à France travail, dont le siège est [Adresse 3],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ollivier, conseillère référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société ITM logistique alimentaire international, de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [H], après débats en l'audience publique du 5 novembre 2025 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ollivier, conseillère référendaire rapporteure, Mme Ott, conseillère, et Mme Piquot, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée du président et des conseillères précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 7 mai 2024), M. [H] a été engagé par la société ITM logistique alimentaire international (la société) le 22 octobre 2001, en qualité d'agent d'entretien qualifié sur le site de [Localité 4] (01).

2. Le salarié était titulaire d'un mandat de délégué syndical d'établissement.

3. Depuis 2012, la société a entrepris de moderniser son activité et a élaboré un plan de transformation logistique décliné sur plusieurs années et mis en oeuvre sur la base de [Localité 4] en 2016 et 2017. Ainsi, elle a décidé de regrouper les anciennes bases de [Localité 4] (01) et de [Localité 5] (01) sur un nouveau site situé à [Localité 6] (38). Ce regroupement s'est fait en deux étapes, [Localité 4] en 2018 et [Localité 5] en 2020. L'employeur a proposé à l'ensemble des salariés de [Localité 4] une mutation sur le site de [Localité 6], constitutive d'une modification de leur contrat de travail, qui ouvrirait droit, en cas de refus, selon le plan de transformation logistique, à un plan de départ volontaire ou une procédure de licenciement pour motif économique. La base de [Localité 6] a ouvert le 1er octobre 2018 et l'activité de [Localité 4] y est transférée depuis le 3 novembre 2018.

4. Les salariés qui ont refusé la modification de leur contrat de travail ont bénéficié d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

5. M. [H] a refusé la modification de son contrat de travail. Il a été dispensé d'activité à compter du 1er novembre 2018, date à laquelle l'employeur a fermé l'établissement.

6. Par décision du 30 novembre 2018, l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser son licenciement pour motif économique, aux motifs que la nécessité de la sauvegarde de la compétitivité n'était pas établie. Ce refus a été confirmé par le ministre du travail par décision du 25 juillet 2019. Par jugement du 30 mars 2021, le tribunal administratif, saisi en contestation de cette décision, a rejeté la requête de l'employeur.

7. En parallèle, l'employeur a formulé des offres de reclassement au salarié, jusqu'au mois de mai 2019, qu'il a refusées. Il a été autorisé, dans le cadre d'une dispense d'activité, à rester à son domicile tout en percevant sa rémunération mensuelle.

8. Au terme de sa période de protection, l'employeur, par lettre du 1er décembre 2020, lui a proposé sa réintégration sur le site de [Localité 6] en qualité d'agent d'entretien et de maintenance du bâtiment.

9. Par lettre du 9 décembre 2020, le salarié a refusé cette proposition de réintégration et informé son employeur qu'il ne se présenterait pas aux sessions de formation organisées en vue de cette réintégration.

10. Par lettre du 16 février 2021, l'employeur a notifié au salarié son licenciement.

11. Par requête du 29 juillet 2021, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin de contester le bien-fondé de son licenciement et d'obtenir le paiement de diverses sommes au titre d'un rappel d'intéressement et de la rupture du contrat de travail.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses quatrième et cinquième branches, et sur le second moyen

12. 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.

Sur le premier moyen, pris en ses première à troisième branches

Enoncé du moyen

13. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement est nul et de le condamner à rembourser à Pôle emploi les indemnités perçues dans la limite de deux mois et à verser au salarié des sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de congés sur préavis, à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, au titre du congé de reclassement et au titre de l'indemnité supra-légale prévue par le PSE, alors :

« 1°/ que lorsqu'un salarié protégé a refusé une modification de son contrat de travail proposée pour motif économique du fait de la fermeture de l'établissement où il était affecté, et n'a pas pu être licencié pour motif économique faute d'autorisation de l'inspecteur du travail, son licenciement peut être prononcé pour motif non-économique autonome après la fin de la période de protection au cours de laquelle le salarié a été dispensé d'activité avec maintien de sa rémunération, dès lors que son refus persistant de changement de lieu de travail interdit la reprise d'une activité salariée et toute réintégration dans l'entreprise ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

2°/ que le juge est tenu d'examiner les griefs invoqués dans la lettre de licenciement ; qu'en l'espèce, la lettre de rupture ne reprochait pas seulement aux salariés leur refus de changement de lieu de travail malgré la fermeture de l'établissement où ils étaient affectés, mais encore d'avoir refusé les formations proposées par l'employeur ; qu'en omittant d'examiner ce grief, la cour d'appel a violé les articles L. 1236-6 et L. 1235-1 du code du travail ;

3°/ que lorsqu'un salarié protégé a refusé une modification de son contrat de travail proposée pour motif économique du fait de la fermeture de l'établissement où il était affecté, et n'a pas pu être licencié pour motif économique faute d'autorisation de l'inspecteur du travail, son licenciement, prononcé, pour un autre motif, à l'issue de la période de protection au cours de laquelle le salarié a été dispensé d'activité avec maintien de sa rémunération, n'est pas nul pour violation ou contournement du statut protecteur ; qu'en effet, l'employeur pouvait librement décider de fermer un établissement sans devoir attendre d'obtenir une autorisation de licenciement, le refus des salariés de rejoindre un autre établissement rendant par ailleurs impossible la reprise du travail ; qu'en retenant que le fait d'attendre volontairement l'expiration du délai de protection pour initier la procédure de licenciement et éviter ainsi le respect de la procédure spécifique de protection faisait encourir à l'employeur le risque d'une requalification en licenciement nul, et que la société ITM LAI ne saurait se prévaloir d'une impossibilité de réintégration des salariés sur le site de [Localité 4], seul lieu de travail accepté par eux, dès lors qu'elle avait choisi de fermer ce site le 1er novembre 2018 sans avoir encore obtenu d'autorisation de licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 2411-1 et suivants du code du travail. »

Réponse de la Cour

14. Le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement et la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.
15. Le licenciement prononcé à l'expiration de la période légale de protection ne peut être motivé par un motif économique précédemment invoqué devant l'autorité administrative et qui a donné lieu à une décision de refus d'autorisation du licenciement. Un tel licenciement est nul.
16. D'abord l'arrêt constate qu'après la fin de la période de protection, l'employeur a tenté de réintégrer le salarié au sein de ses effectifs, sur l'établissement le plus proche de son ancien lieu de travail, en lui proposant le poste d'agent d'entretien et de maintenance de bâtiment, accompagné d'une proposition de formations pour une prise de poste sur le site logistique de [Localité 6] et que cette proposition a été refusée par le salarié.
17. L'arrêt retient ensuite que le licenciement, prononcé après le refus par le salarié de la modification de son contrat de travail, pour un motif non inhérent à sa personne, ne pouvait être qu'un licenciement pour motif économique et que la proposition de réintégration sur un poste équivalent mais sur l'établissement de [Localité 6] avait été faite en lien avec la fin de la période de protection et la fermeture du site de [Localité 4], puisque l'employeur avait fait valoir les mêmes motivations que lors de l'opération de fermeture de 2017 et 2018, laquelle avait donné lieu à la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour les salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail.
18. C'est dès lors à bon droit que la cour d'appel, recherchant la véritable cause du licenciement, en a déduit que l'employeur ne pouvait pas licencier le salarié pour le motif économique invoqué devant l'autorité administrative et qui avait donné lieu à une décision de refus d'autorisation administrative de licenciement, en sorte que le licenciement était nul.
19. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société ITM logistique alimentaire international aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société ITM logistique alimentaire international et la condamne à payer à M. [H] la somme de 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le trois décembre deux mille vingt-cinq par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.