

COUR DE CASSATION
Chambre sociale
Audience publique du 11 avril 2008

N° de pourvoi : 06-45804 06-45805 06-45806 06-45807
06-45808 06-45809 06-45810 06-45811
Président : M. CHAUVIRE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... et sept autres salariés de la société GM Bouhyer, ont été licenciés pour motif économique par lettre du 17 juillet 2003 ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale d'une part de demandes en dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et violation de la priorité de réembauchage, en alléguant que des postes étaient disponibles dans l'entreprise qui avait embauché des salariés intérimaires après le licenciement ; qu'ils ont formé d'autre part une demande en réparation du préjudice subi du fait de l'inobservation de l'ordre des licenciements en raison de l'utilisation par l'employeur pour l'évaluation des qualités professionnelles, d'éléments tirés de dispositifs d'évaluation dont ni eux, ni le comité d'entreprise n'auraient été préalablement informés et qui constituaient des traitements automatisés d'information nominatives qui n'auraient pas été déclarés à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) ;

Sur le deuxième moyen commun aux pourvois principaux des salariés :

Attendu que les salariés font grief à l'arrêt d'avoir rejeté leur demande en dommages-intérêts pour inobservation de l'ordre des licenciement alors, selon le moyen :

1°/ qu'aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ; qu'en se fondant sur les données enregistrées lors du processus de contrôle de qualité pour contrôler l'activité du salarié, sans relever que ce dernier avait été personnellement informé de ce que lesdites données serviraient également au contrôle de son activité et par conséquent, au suivi de sa productivité, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L. 121-8 du code du travail ;

2°/ que le comité d'entreprise doit être informé et consulté préalablement à la décision de mise en oeuvre dans l'entreprise de moyens et techniques permettant le contrôle de l'activité des salariés ; qu'en affirmant que tout le monde était au courant de la circonstance que les données enregistrées lors du processus de contrôle de qualité serviraient également au contrôle de l'activité et de la productivité des salariés, sans caractériser de façon effective l'information faite au comité d'entreprise de ce que lesdites données serviraient également au contrôle de l'activité et de la productivité des salariés, la cour d'appel a violé l'article L. 432-2-1 du code du travail ;

3°/ que la cour d'appel a constaté qu'un certain nombre de données relatives à l'activité des salariés provenaient d'une source illicite ; qu'en considérant néanmoins que l'ensemble de ces

données pouvait être utilisé dans le cadre d'une appréciation globale des qualités professionnelles et en retenant que l'utilisation dans des conditions illicites d'un logiciel de gestion des ressources humaines n'avait pas affecté le classement de chaque salarié, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L. 321-1-1 et L. 1221-4-4 du code du travail ;

4°/ que les critères retenus par l'employeur pour établir l'ordre des licenciements doivent présenter un caractère objectif ; que chaque salarié avait fait valoir, concernant le critère de polyvalence que celui-ci avait été appliqué sur une période de quatre à cinq mois alors que les salariés concernés justifiaient d'une ancienneté très importante et que le caractère très orienté des points avait permis à l'employeur de privilégier le licenciement des salariés les plus âgés ; qu'en jugeant objectifs les critères retenus par l'employeur pour établir l'ordre des licenciements, sans répondre aux écritures du salarié desquelles il résultait au contraire que la détermination des critères d'ordre des licenciements permettait de favoriser le licenciement des salariés ayant le plus d'ancienneté, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que s'il résulte des articles L. 121-7 et L. 121-8 du code du travail qu'un employeur ne peut mettre en oeuvre des techniques et méthodes d'évaluation des salariés dont ils n'ont pas été préalablement informés, la méconnaissance de cette obligation qui peut ouvrir droit au paiement de dommages-intérêts, n'est pas de nature à caractériser une inobservation de l'ordre des licenciements, prenant en compte notamment les qualités professionnelles des salariés, dès lors que l'appréciation de ces qualités repose sur des éléments objectifs et vérifiables ;

Et attendu que la cour d'appel qui, abstraction faite du motif erroné mais surabondant critiqué aux deux premières branches du moyen, a souverainement constaté que l'appréciation de ces qualités avait été loyale et reposait sur des éléments objectifs et vérifiables, a ainsi légalement justifié sa décision ;

Mais sur le premier moyen pris en sa première branche et sur le troisième moyen commun aux pourvois principaux des salariés :

Vu les articles L. 321-1, L. 321-14 et L. 122-14-4 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter les demandes en dommages-intérêts des salariés pour méconnaissance de l'obligation de reclassement et violation de la priorité de réembauchage, la cour d'appel retient qu'il n'est ni établi ni soutenu que des postes permanents étaient vacants, que l'employeur a recruté des intérimaires en septembre 2003, un mois après le retour des congés payés qui a suivi les licenciements, pour remplacer des salariés absents, ce qui ne peut lui être reproché, peu important qu'il s'agisse d'absences de longue durée ; qu'il était par ailleurs indispensable de rattraper les retards de livraisons accrus en septembre 2003 ce qui constituait un phénomène temporaire et qu'ensuite le nombre de travailleurs temporaires et resté de l'ordre de 10 soit environ le tiers des salariés habituellement absents ; qu'en définitive la constance du nombre d'intérimaire est le produit d'un nombre de malades quasi constant par un coefficient de remplacement tout aussi constant, que si la société a suspendu ces remplacements quand sa main-d'oeuvre était sous employée en 2002 et 2003, lorsque ces circonstances ont disparu, il était tout à fait logique de procéder de nouveau aux remplacements d'une partie des absents pour faire face au retard puis à une charge redevenue satisfaisante en 2004, sans qu'il y ait de dissimulation d'emploi permanent ; qu'en l'absence de

toute possibilité de reclassement, le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et que les emplois temporaires et ponctuels de remplacement de salariés absents ne correspondent pas à des emplois disponibles au sens de l'article L. 321-14 du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur avait eu recours de manière habituelle et en nombre à des travailleurs intérimaires, ce dont il résultait que des emplois étaient disponibles, tant au regard de l'obligation de reclassement que de la priorité de réembauchage, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

Vu l'article 4 du code de procédure civile ;

Attendu que pour condamner la société au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts au titre de la mise en oeuvre des critères d'ordre des licenciements, la cour d'appel retient que si celle-ci a eu recours à un logiciel de gestion des ressources humaines dans des conditions illicites, ce vice n'a pas eu d'incidence sur le classement des salariés pour l'ordre des licenciements ; et qu'en réparation du préjudice subi il leur sera alloué une somme à titre de dommages-intérêts ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'elle n'était saisie d'aucune demande d'indemnité pour violation de l'article L. 121-8 du code du travail et de l'obligation de déclaration de fichiers informatiques à la commission nationale de l'informatique et des libertés, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres branches du premier moyen des pourvois principaux :

CASSE ET ANNULE, dans toutes leurs dispositions, les arrêts rendus le 5 octobre 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Poitiers ;

Condamne la société Fonderie GM Bouhyer aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer aux salariés à l'exception de M. Y... la somme globale de 2 500 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 cassé ;

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