

**LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Reclassement avant licenciement – Modalités – Dispense d'activité (deux espèces).**

Première espèce :  
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 14 février 2007  
**C. et a. contre Pages jaunes**

Vu les articles L. 321-4-1 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

Attendu que la société Pages jaunes, membre du groupe France Télécom, a élaboré un plan d'évolution commerciale de la société portant notamment sur la modification des contrats de travail de 930 conseillers commerciaux ; que le plan de sauvegarde de l'emploi a été présenté au comité d'entreprise le 31 octobre 2001 qui a émis son avis définitif le 8 février 2002 ; que MM. C., L. et W. ainsi que Mmes C., R. et S., conseillers commerciaux, ont été licenciés pour motif économique par la société après avoir refusé la modification de leur contrat de travail proposée le 13 février 2002 ; que contestant notamment le plan, ils ont saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour déclarer non conforme aux exigences de l'article L. 321-4-1 du Code du travail le plan de sauvegarde de l'emploi, la Cour d'appel retient d'abord que parmi la liste des 266 postes offerts au reclassement annexée au plan social présentée le 31 octobre 2001, seuls 67 constituaient des offres réelles et concrètes de reclassement susceptibles d'être proposées aux salariés après l'expiration du délai d'acceptation de la modification du contrat de travail, ce qui n'est pas proportionné à la taille de l'entreprise et du groupe auquel elle appartient ; que, d'autre part, la période de dispense partielle puis totale d'activité prévue dans le plan au titre des mesures de reclassement interne avait pour objet de permettre au salarié de consacrer l'essentiel de son activité à la recherche de ce reclassement, ce qui ne satisfait pas aux exigences de l'article L. 321-4-1 du Code du travail dès lors qu'elle transfère au salarié une obligation pesant sur l'employeur et, qu'au surplus, les salariés n'avaient ainsi plus

accès au réseau intranet de l'entreprise sur lequel était diffusée la liste des emplois disponibles ; qu'enfin, ni les autres dispositions du plan sur le reclassement interne relatives à l'accompagnement par un relais conseil mobilité, ainsi que les mesures d'accompagnement de la mobilité, ni celles portant sur le reclassement externe ne sont suffisantes au regard des exigences de ce texte ;

Attendu, cependant, d'une part, que la pertinence du plan doit être appréciée en fonction de l'ensemble des mesures qu'il contient et en tenant compte de la procédure d'actualisation des offres d'emploi qu'il prévoit ;

Et attendu, d'autre part, que constitue une mesure de reclassement licite la mise en situation de recherche de reclassement pendant une période déterminée avec dispense d'activité et maintien de la rémunération dès lors que, pendant cette période, l'employeur remplit son obligation de recherche de reclassement et que le plan prévoit les mesures nécessaires à cet effet ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

**PAR CES MOTIFS :**

Casse et annule, dans toutes leurs dispositions, les arrêts rendus le 27 octobre 2005, entre les parties, par la Cour d'appel de Versailles ;

Vu l'article 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi.

(M. Bouret, f.f. prés. – Mme Morin, rapp. – M. Mathon, av. gén. – SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Gatineau, av.)

Deuxième espèce :  
COUR D'APPEL DE DOUAI (Ch. Soc.) 27 octobre 2006  
A. contre SA Selnor et a.

FAITS, PROCÉDURE, PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES :

M. A. était salarié de la SA Selnor. Cette société a connu des difficultés économiques en 2001 et un projet de plan social a été élaboré et présenté au comité d'entreprise en juin 2001.

Ce projet prévoyait notamment au titre V intitulé "Mesures destinées à favoriser les congés individuels de longue durée" un chapitre IV intitulé "Congé personnel" selon lequel *"les salariés concernés par le plan social peuvent, pour élaborer et mener à bien un projet personnel, bénéficier d'un congé sans solde dont le terme ne peut excéder le 31 décembre 2001, et ainsi reporter d'autant la notification de leur licenciement en cas de non reclassement interne."*

Ce projet prévoyait également au titre IV un chapitre 4 intitulé "Incitations au reclassement interne" selon lequel *"...sous réserve de pouvoir justifier dans les trois mois suivant la rupture de son contrat de travail d'un reclassement effectif... il [le salarié en sureffectif] bénéficiera d'une indemnité complémentaire à l'indemnité conventionnelle de licenciement. Le montant de cette indemnité complémentaire est fixé à 30 000 F bruts de CGS et CRDS"* (au paragraphe II intitulé "Indemnité à la prise d'emploi externe") et *"les personnes ayant confirmé leur acte de volontariat au départ avant le 31 décembre 2001 bénéficieront d'une indemnité additionnelle à l'indemnité de licenciement d'un montant de 10 000 F bruts de CSG et CRDS... cette indemnité est cumulable avec l'indemnité de prise d'emploi externe"* (au § VI intitulé "Volontariat à la mobilité externe permettant un reclassement").

Quarante-trois salariés, dont M. A., ont demandé à bénéficier de ce congé sans solde et ont retrouvé un emploi externe entre le mois de juin et le mois de décembre 2001.

La SA Selnor a été placée en redressement judiciaire par jugement du Tribunal de commerce de Nanterre du 12 septembre 2001. M<sup>es</sup> Didier Ségard et Francisque Gay ont été désignés administrateurs judiciaires et la SCP Véronique Becheret et Clément Thierry représentants des créanciers. Un plan de cession partielle au profit de la SA Elco Brandt était homologué par le Tribunal de commerce le 15 janvier 2002 et M<sup>e</sup> Didier Segard, M<sup>e</sup> Francisque Gay et la SCP Véronique Becheret et Clément Thierry ont été désignés commissaires à l'exécution du plan de redressement.

Un nouveau plan de sauvegarde de l'emploi a été élaboré en date du 29 janvier 2002, prévoyant le versement d'une indemnité additionnelle de licenciement par la SA Elco Brandt à tous les salariés licenciés de la SA Selnor, indemnité d'un montant variable selon l'ancienneté. Il était cependant prévu au plan que cette indemnité *"n'est pas due ni aux salariés qui sont soit en congé sans solde, soit en absence longue durée"*.

M. A. a été licencié par les administrateurs judiciaires de la SA Selnor pour motif économique le 21 février 2002. (...)

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sur la demande en paiement en ce qu'elle est fondée sur le projet de plan social soumis au comité d'entreprise de la SA Selnor en juin 2001 :

**Il est constant que c'est en application du projet de plan social soumis au comité d'entreprise de la SA Selnor en juin 2001, qui prévoyait notamment diverses mesures incitant les salariés en sureffectif sur le site de Lesquin dont, à l'époque, la fermeture apparaissait inéluctable, à quitter volontairement l'entreprise après avoir trouvé un reclassement externe à celle-ci, qu'un certain nombre des salariés concernés, dont M. A., ont cherché et trouvé un emploi externe à l'entreprise et, une fois cet emploi trouvé, demandé et obtenu de la SA Selnor, le bénéfice d'un congé personnel sans solde**

**tel que prévu par le chapitre 4 du titre 5 du projet de plan social mentionné plus haut.**

**La SA Selnor a toujours précisé dans les courriers adressés aux différents salariés concernés faisant droit à leur demande que ceux-ci seraient ultérieurement licenciés pour motif économique avec le bénéfice du plan d'accompagnement social en précisant que celui-ci était, selon différentes formules utilisées dans ces courriers, "en cours de négociation" ou "en cours d'examen", ou "qui sera éventuellement en vigueur".**

**Or, l'employeur n'était pas tenu de mettre en oeuvre les dispositions prévues à un plan social avant qu'il n'ait été définitivement adopté et M. A. ne peut plus se prévaloir de dispositions du projet de plan social qui sont devenues caduques du fait de la mise en redressement judiciaire de la SA Selnor.**

**Par suite, il y a lieu de débouter M. A. de sa demande en paiement en ce qu'elle est fondée sur le projet de plan social soumis au comité d'entreprise de la SA Selnor en juin 2001.**

Sur la demande en paiement en ce qu'elle est fondée sur le plan de sauvegarde de l'emploi du 29 janvier 2002 :

**Cette demande est recevable en ce qu'elle est dirigée contre la SA Elco Brandt dès lors que le plan de sauvegarde de l'emploi en question prévoit expressément que cette indemnité "est financée en totalité par la société Elco", peu important dès lors qu'elle n'a pas été l'employeur de M. A..**

**Cet engagement est d'ailleurs conforme à l'engagement pris par sa société holding, la société Elco Holding Ltd, devant le Tribunal de commerce de Nanterre et dont ce tribunal lui a donné acte dans son jugement du 15 janvier 2002.**

**Sur le fond, le plan de sauvegarde de l'emploi du 29 janvier 2002 prévoit expressément que cette indemnité "n'est pas due ni aux salariés licenciés qui sont soit en congé sans solde, soit en absence longue durée... ou qui remplissent les conditions pour faire l'objet d'une mesure de préretraite prévue par le plan social, ni aux cadres classés 3B et au-dessus".**

**Il résulte de l'article L. 321-4-1 du Code du travail que le plan de sauvegarde de l'emploi peut contenir des mesures réservées à certains salariés, mais seulement à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique puissent bénéficier de l'avantage ainsi accordé et que les règles déterminant les conditions d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables, et à la condition que ces mesures ne soient pas constitutives d'une discrimination directe ou indirecte prohibée par l'article L. 122-45 du même code.**

**En l'espèce, M. A., au moment de son licenciement pour motif économique, était en position de congé sans solde et faisait donc toujours partie de l'effectif de l'entreprise, de même que les autres salariés licenciés au même moment qui n'avaient pas, quant à eux, cherché leur reclassement externe.**

**De plus, M. A. n'a accepté de rechercher lui-même un autre emploi dans une autre entreprise que parce qu'il pouvait légitimement croire qu'il bénéficierait non seulement du maintien à l'effectif de la SA Selnor jusqu'à son licenciement pour motif économique et du paiement de**

l'indemnité conventionnelle de licenciement, mais aussi d'une indemnité additionnelle à celle-ci, dont l'objet était justement d'inciter au départ volontaire de l'entreprise.

L'avantage pour le salarié du maintien à l'effectif de l'entreprise du fait de la position de congé sans solde jusqu'à son licenciement était plus que largement compensé par l'avantage qui en résultait corrélativement pour l'employeur, puisqu'il permettait à ce dernier de ne plus avoir à rechercher lui-même le reclassement du salarié et, au moment du licenciement, de s'interroger sur les critères d'ordre, le salarié ayant par hypothèse retrouvé un autre emploi et ne devant donc plus être reclassé et étant dès lors nécessairement considéré comme devant être licencié en priorité.

En tout état de cause, l'employeur aurait dû à tout le moins informer en temps utile les salariés ayant demandé et obtenu leur congé sans solde après avoir retrouvé eux-mêmes un emploi externe que le projet de plan social initial était devenu caduc du fait du redressement judiciaire et que le nouveau plan social en cours d'élaboration les excluait du bénéfice de l'indemnité additionnelle de licenciement, ce qui leur aurait permis, le cas échéant, de préférer démissionner de leur nouvel emploi, de réintégrer l'entreprise et de bénéficier alors de toutes les mesures prévues par ce plan social, dont l'indemnité additionnelle de licenciement, outre l'obligation pour leur employeur de chercher lui-même à les reclasser et de respecter le cas échéant des critères d'ordre pour les licenciements, étant observé de plus qu'en fin de compte le site de Lesquin n'a pas été fermé et qu'un certain nombre de salariés ont pu conserver leur emploi.

Le cas aurait d'ailleurs pu se produire que l'un des salariés ayant retrouvé un emploi externe le perde avant la date prévue pour le licenciement (par exemple pour essai non concluant), auquel cas ce salarié aurait réintégré l'entreprise et aurait peut-être conservé son emploi ou, sinon, aurait alors bénéficié d'une recherche de reclassement, de l'application des critères d'ordre et, le cas échéant, de l'indemnité additionnelle de licenciement.

## Note.

Le rapprochement des arrêts rapportés met en relief les interrogations suscitées par une pratique en matière de licenciements collectifs, celle de la dispense d'activité de salariés avec maintien de leur rémunération en vue de leur permettre d'intensifier leur recherche d'emploi. Lors de la réorganisation de la société Pages jaunes, qui a déjà donné lieu aux arrêts bien connus (1), certains salariés ont contesté *a posteriori* une telle disposition du plan de sauvegarde de l'emploi. La Cour d'appel a condamné cette pratique en relevant, ainsi qu'il résulte de l'arrêt de cassation ci-dessus, qu'elle revient à transférer au salarié une obligation pesant sur l'employeur. Dans la seconde espèce, la Cour de Douai, confrontée à une succession de restructurations et de PSE dans une entreprise (2), relève également l'avantage de cette formule pour l'employeur qui, sans faire disparaître son obligation, a pour effet d'en diluer le poids. Elle n'en admet pas moins la régularité.

La Cour de cassation censure abruptement la décision des juges du fond dans l'affaire *Pages jaunes* et énonce que "*constitue une mesure de reclassement licite la mise en situation de recherche de reclassement pendant une période déterminée avec dispense d'activité et maintien de la rémunération dès lors que, pendant cette période, l'employeur remplit son obligation de recherche de reclassement et que le plan prévoit les mesures nécessaires à cet effet*" (3).

L'affirmation laisse circonspect. Une dispense d'activité, proposée au salarié et acceptée par lui, peut contribuer, dans certaines hypothèses, à retrouver un emploi (comment ne pas faire le parallèle avec les

Il résulte de ce qui précède que l'exclusion du bénéfice de l'indemnité additionnelle de licenciement prévue par le plan social pour l'emploi du 29 janvier 2002, notamment pour les salariés en position de congé sans solde, est une mesure discriminatoire qui, dès lors, leur est inopposable.

M. A. est donc bien créancier de cette indemnité, dont le montant non contesté, calculé en fonction de son ancienneté, s'élève à la somme de 9 146,94 €.

Ainsi qu'il a été rappelé plus haut, la SA Elco Brandt s'était engagée à financer en totalité cette indemnité et est donc la seule débitrice de cette somme.

Par suite, les organes de la procédure collective dont fait l'objet la SA Selnor et le CGEA AGS IDF Ouest seront mis hors de cause.

Compte tenu de la solution du litige, les dépens seront mis à la charge de la SA Elco Brandt, et il n'est pas inéquitable de laisser à chaque partie la charge des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

## DÉCISION DE LA COUR :

Réforme le jugement frappé d'appel et, statuant à nouveau :

- déboute M. A. de sa demande en ce qu'elle est fondée sur le projet de plan social soumis au comité d'entreprise de la SA Selnor en juin 2001 ;

- condamne la SA Elco Brandt à payer à M. A. la somme de 9 146,94 € au titre de l'indemnité additionnelle à l'indemnité de licenciement prévue par le plan de sauvegarde de l'emploi du 29 janvier 2002 ;

- met hors de cause M<sup>e</sup> Didier Ségard et M<sup>e</sup> Francisque Gay en leur qualité administrateurs judiciaires et de co-commissaires à l'exécution du plan de redressement de la SA Selnor, et la SCP Véronique Becheret et Clément Thierry, en sa qualité de représentant des créanciers et de co-commissaire à l'exécution du plan de redressement de cette société, ainsi que le CGEA AGS IDF Ouest.

(M. Olivier, prés. - M<sup>e</sup> Ducrocq, Lacroix, Wulveryck, av.)

(1) Soc. 11 janv. 2006 Dr. Ouv. 2006 p. 369 notes M.-F. Bied-Charreton et P. Darves-Bornoz.

(2) F. Gaudu "Le contrôle de l'exécution du plan social", Dr. Soc. 1994 p. 492.

(3) Ci-dessus ; RDT 2007 p. 244 n. Ph. Waquet, Dr. Soc. 2007 p. 659 n. G. Couturier.

traditionnelles deux heures de recherche d'emploi instaurées conventionnellement ?). Toutefois qualifier un tel dispositif de "mesure de reclassement" semble très excessif : il s'agit tout au plus d'une facilité accordée au salarié, d'une marge de manœuvre supplémentaire pour ce dernier. L'obligation de reclassement, à la charge exclusive de l'employeur, appelle de sa part une attitude active (4) qui ne peut se limiter au paiement d'un salaire dont, au surplus, il aurait été débiteur. Les exigences de preuve de l'exécution de l'obligation patronale de reclassement issues de l'art. L 321-1, dont la jurisprudence a récemment tiré toutes les conséquences (5), attestent du dynamisme attendu de la partie patronale. L'hypothèse d'une rédaction hasardeuse de la formule prétorienne pourrait être confirmée par la suite de l'attendu ; en effet, ladite mesure n'est licite qu'à la condition que "pendant cette période, l'employeur remplit son obligation de recherche de reclassement et que le PSE prévoit les mesures nécessaires à cet effet". Il en ressort que l'obligation de reclassement interne perdure parallèlement et indépendamment des effets de la dispense d'activité dont on ne voit plus très bien, dès lors, l'intérêt de la ranger parmi les mesures de reclassement interne. Il s'agit en réalité d'une mesure facilitant le reclassement externe du salarié. Cette mesure, comme tous les dispositifs de reclassement externe, ne peut donc qu'être subsidiaire au reclassement interne. Ce n'est que lorsque l'employeur est dans l'impossibilité d'éviter le licenciement par le reclassement interne qu'il doit rechercher à limiter les effets du licenciement par reclassement externe. Quoiqu'il en soit, tout dispositif qui aboutirait à transférer au salarié l'obligation de reclassement interne ne pourrait exciper du raisonnement retenu par le présent arrêt de la Cour de cassation.

Une telle lecture s'accorde toutefois difficilement avec d'autres éléments contenus dans l'arrêt. En premier lieu les insuffisances du reclassement interne avaient bien été pointées par l'arrêt d'appel, notamment la privation d'accès à la bourse d'emplois. On peut donc s'étonner d'une cassation qui n'était pas nécessaire à l'affirmation du principe. Il aurait été possible de rejeter le pourvoi patronal, par substitution de motifs, en relevant que l'employeur n'avait justement pas satisfait à son obligation. Ensuite, on aimerait savoir comment il a été possible de s'assurer du respect par la société en question de son obligation pendant la période de disponibilité. Une telle vérification devrait en principe relever du rôle de la Cour de renvoi mais la Cour de cassation procède une nouvelle fois par une cassation sans renvoi (6). Dès lors la condition qui assortit la licéité de cette suspension de l'exécution du contrat prend, au moins dans la décision ci-dessus, une fâcheuse coloration de pétition de principe.

L'intérêt de la deuxième décision rapportée n'est pas absorbé par la prise de position de la Cour de cassation. Par delà la singularité de l'espèce où le caractère de *projet* du premier PSE, interrompu par une mise en redressement judiciaire qui entraîne sa caducité dans des conditions mal établies, deux aspects méritent de retenir l'attention :

- la prise en compte par le juge du caractère non discriminatoire du deuxième PSE (7) qui ne pouvait exclure de son bénéfice une catégorie de salariés, ceux placés en congés sans solde ;
- l'examen attentif de la situation des salariés ayant opté pour cette formule, créanciers d'une obligation d'information (8) sur la situation de leur entreprise pendant la durée de la suspension du contrat de travail ; leur retour dans la société d'origine peut intervenir à tout moment, aussi bien à défaut d'avoir pu obtenir un emploi qu'en cas de rupture du nouveau contrat (période d'essai, démission, etc.), afin de faire valoir leurs droits en termes de reclassement et de critères de l'ordre des licenciements.

La revendication de la CGT d'une Sécurité sociale professionnelle prend en compte ce type de problématique en visant à combattre les licenciements tout en dépassant une vision exclusivement réparatrice de l'indemnisation du chômage (9) : restriction du motif économique de licenciement, recours suspensif en cas de rupture du contrat de travail, développement du service public de l'emploi.

**A. de S.**

(4) E. Gayat "Reclassement avant licenciement" Dr. Ouv. 2005 p. 347 ; Cass. Soc. 7 avr. 2004, Dr. Ouv. 2005 p. 122.

(5) Soc. 20 sept. 2006, Dr. Ouv. 2007 p. 6 n. F. Héas.

(6) Sur cette méthode v. P. Darves-Bornoz, « En marge des arrêts "Pages jaunes" », Dr. Ouv. 2006, p. 387 ; G. Couturier préc.

(7) Rapp. Soc. 10 juil. 2001 Bull. civ. V n° 255, Dr. Soc. 2001 p.1012 n. C. Radé, rapp. ann. C. cass., Dr. Ouv. 2002 p. 388.

(8) Cette créance peut se lire à travers le prisme de la loyauté ainsi que vient de le rappeler la Cour de cassation en matière de reclassement externe inscrit dans un PSE : Soc. 6 juin 2007 p. n° 06-41.001, RDT 2007 p. 426.

(9) Repères revendicatifs, fiches 5 et 6, disp. sur [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)