

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Obligation de reclassement – Périmètre interne ou externe – Extension par voie conventionnelle – Non-respect – Manquement à l'obligation de reclassement – Cause réelle et sérieuse (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 28 mai 2008

P. et autres contre **Moulinex** (pourvoi n° 06-46.009)

Attendu, selon les arrêts attaqués, que la société Moulinex, membre du groupe Brandt Moulinex, a conclu le 27 janvier 1997 un accord collectif portant sur la réduction du temps de travail des salariés de la direction industrielle, et de ceux dont l'activité est liée aux fluctuations d'activité de cette direction, et fixant un objectif de réduction du temps de travail de 15 % pour les autres services de l'entreprise à la fin de l'année 1997 ; que la société a été placée en redressement judiciaire par jugement du 7 septembre 2001, MM. Segard et Gay étant nommés administrateurs judiciaires ; que le tribunal a homologué un plan de redressement par voie de cession prévoyant la reprise d'une partie des contrats de travail ; que les salariés qui n'ont pas été repris ont été licenciés le 19 novembre 2001 ; que Mme P. et 114 autres salariés licenciés qui n'avaient pas bénéficié de la réduction du temps de travail prévue par l'accord du 27 janvier 1997, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en rappel d'heures supplémentaires en application de cet accord, puis devant la cour d'appel ont sollicité des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en alléguant que l'employeur n'avait pas saisi les commissions territoriales de l'emploi ou les organisations professionnelles préalablement à leur licenciement conformément aux dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie ;

Sur le premier moyen commun aux pourvois : (...)

Sur le troisième moyen : (...)

Mais sur le deuxième moyen commun aux pourvois :

Vu les articles L. 321-1 et L. 122-14-4 du Code du travail et l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987 ;

Attendu que pour débouter les salariés de leur demande en dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les arrêts, après avoir relevé que le reclassement

interne des salariés non repris n'était pas possible, retiennent que l'absence de recherche de reclassement externe, hors les sociétés composant le groupe Moulinex, en ce qu'elle constitue une obligation distincte de l'obligation de reclassement préalable au licenciement économique, n'est pas de nature à vicier les licenciements prononcés le 19 novembre 2001 ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, que l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987 impose à l'employeur qui envisage de prononcer des licenciements pour motif économique de " rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi ", et alors, d'autre part, que la méconnaissance par l'employeur de dispositions conventionnelles qui étendent le périmètre de reclassement et prévoient une procédure destinée à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise, avant tout licenciement, constitue un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement et prive celui-ci de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule les arrêts de la cour d'appel de Versailles du 9 mai 2006 n° 345, 348 et 349, mais seulement en ce qu'ils ont rejeté la demande en indemnité pour licenciements sans cause réelle et sérieuse de Mme P., de Mme D. et de M. A. et 112 autres ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Paris ;

(Mmes Collomp, prés. - Morin, rapp. - M. Lalande, av. gén. - SCP Bouzidi et Bouhanna, SCP Gatineau, av.)

Note.

Depuis la loi dite de cohésion sociale (1), la tendance législative consiste à s'en prendre ostensiblement aux garanties des salariés face aux licenciements économiques. Au prétexte d'une prétendue explosion du nombre des recours devant les tribunaux (2), on ne sait plus quoi inventer pour "sécuriser" les ruptures (traduction de "tranquilliser l'employeur"). Des prescriptions abrégées, à la rupture "conventionnelle", en passant par le projet de plafonnement des dommages et intérêts ou même la remise en question de la motivation de la lettre de licenciement, les défenseurs des salariés voient leur arsenal dépérir petit à petit. Aussi, il est devenu urgent d'élaborer de nouvelles "armes".

Certaines décisions de la Cour de cassation offrent une voie de résistance comme en témoigne l'arrêt attendu sur la possibilité pour le salarié ayant accepté une convention de reclassement personnalisé de pouvoir contester le motif de son licenciement économique malgré une rupture réputée d'un commun accord (3). La solution, plutôt succinctement motivée, n'était pas forcément évidente car ce dispositif, si il est voisin de la convention de conversion pour laquelle la cause était entendue, n'en est pas exactement la réédition.

(1) v. le numéro spécial consacré par Le Droit Ouvrier juil.-août 2005, disp. sur www.cgt.fr

(2) Recours dont des travaux ont, au contraire, montré la préoccupante diminution : B. Muno-Perez et E. Serverin (dir.), *Le droit du travail en perspective contentieuse*, rapport disp. sur

le site de la Documentation française. La tendance s'est confirmée et accentuée depuis la publication de cette étude.

(3) Cass. Soc. 5 mars 2008, PBR, p. n° 07-41964, Dr. Ouv. 2008 p.305 n. A. Guyon.

L'arrêt ici commenté – promis à publication au bulletin – semble s'inscrire également dans une logique de refus de capituler en établissant une parade contre les mauvais coups que la modification des lois et règlements peuvent porter aux salariés tentés de saisir le Juge. La solution met en relief le potentiel des conventions collectives en matière de garantie des salariés contre les licenciements économique.

Les premières traces d'une protection conventionnelle résultent de la construction jurisprudentielle relative au droit disciplinaire. Cette protection est particulièrement efficace dans la mesure où la sanction touche le bien-fondé du licenciement. En effet, depuis 1999, la Cour de cassation considère que les formalités particulières imposées par les conventions collectives préalablement à un licenciement disciplinaire s'analysent non pas comme des règles de formes mais comme des règles de fond (4). Elle retient que la consultation d'un organisme chargé en vertu d'une disposition conventionnelle, de donner un avis sur la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur, constitue cette garantie de fond qui, si elle n'est pas respectée, rend le licenciement sans cause réelle ni sérieuse (5).

En l'espèce, la Cour a tout simplement appliqué ce principe au licenciement pour motif économique.

L'accord national sur l'emploi du 12 juin 1987, annexé à la convention nationale de la métallurgie, rend obligatoire la consultation de la commission territoriale de l'emploi de la métallurgie sur la question du reclassement externe. Concrètement, il s'agit pour l'employeur qui envisage de prononcer des licenciements pour motif économique de "*rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi*" (art. 28 accord prec.).

Le non-respect de cette formalité préalable au licenciement prive la rupture de cause réelle ni sérieuse. La Cour de Cassation estime sous le visa de l'ancien article L 321-1 du Code du travail que « *la méconnaissance par l'employeur de dispositions conventionnelles qui étendent le périmètre de reclassement et prévoient une procédure destinée à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise, avant tout licenciement, constitue un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement et prive celui-ci de cause réelle et sérieuse* ».

Cette motivation pourrait être lue comme la conséquence directe de l'ancien article L 321-1 alinéa 3 du Code du travail (désormais article L 1233-4), qui précise que le licenciement économique ne peut être prononcé que lorsque toutes les solutions de reclassements sont épuisées. Toutefois ici c'est bien la convention qui est source autonome de droit au-delà des prévisions de la loi. En effet cette obligation de reclassement « renforcée » d'origine conventionnelle vise le reclassement à l'extérieur de l'entreprise alors que le Code du travail ne porte, selon la Cour de cassation, que sur le reclassement interne (6).

La Cour de cassation avait déjà pris une position tout à fait identique dans une espèce similaire concernant cette fois l'industrie du caoutchouc. Selon l'article 14 de la convention collective nationale du caoutchouc l'employeur doit s'efforcer, avant tout congédiement pour cause de suppression d'emploi, de proposer à l'intéressé dans l'entreprise un poste équivalent et, dans le cas où l'entreprise ne peut fournir un tel poste à l'intéressé, il doit s'adresser à son organisation professionnelle qui s'efforcera à son tour de reclasser le salarié congédié. Un arrêt du 2 mai 2001 (7) constate que la société s'était abstenue de solliciter son organisation professionnelle et ainsi n'avait pas satisfait à l'obligation de reclassement particulière prévue par la convention collective applicable puis en a déduit, par ce seul motif, que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Face aux dérives législatives actuelles, les conventions collectives et les accords d'entreprises seront-ils les derniers remparts ? Oui, le juge – saisi par les salariés – peut y veiller, à condition qu'au gré de leur contenu existant ou objet de futures négociations, des dispositifs particuliers et protecteurs soient prévus.

Xavier Médeau, Avocat au Barreau des Ardennes

(4) Cass. Soc. 23 mars 1999 n° 97-40412, Bull. n° 134.

(5) Cass. Soc. 4 avril 2006 n° 04-47677, Bull. n° 134 ; Cass. Soc. 28 mars 2000, n° 97-43411, Bull. n° 136, Dr. Ouv. 2000 p. 454 n. A. de Senga.

(6) "*L'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur afin d'éviter les licenciements ou d'en réduire le nombre, doit être mise en oeuvre préalablement à ceux-ci ; il en résulte que l'inobservation d'engagements pris dans un plan de sauvegarde*

de l'emploi pour favoriser, après leur licenciement, la reconversion professionnelle des salariés, hors de l'entreprise ou du groupe, ne constitue pas une violation de l'obligation de reclassement et n'affecte pas la cause du licenciement" Cass. Soc. 12 fév. 2008 p. n° 06-45737 ; v. toutefois pour une analyse intégrant le reclassement externe comme "*élément de validité de la mesure de licenciement*", E. Gayat, Dr. Ouv. 2005 p. 347 spec. p. 348.

(7) n° 98-44945.