

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Obligation de reclassement – Reclassement interne et reclassement externe – Distinction – Effets (deux espèces)

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 12 février 2008

Durouet et a. contre SIA Dumoutier (pourvoi n° 06-45.737)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Angers, 19 septembre 2006), que MM. Dérouet, Guernec et Raffray, employés par la société SIA Dumoutier, ont été licenciés pour motif économique en septembre 2003, par l'administrateur de la société placée en redressement judiciaire par jugement du tribunal de commerce du 23 juillet 2002 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que les salariés font grief à l'arrêt attaqué, confirmatif de ce chef, de les avoir déboutés de leurs demandes tendant à voir juger que leur licenciement pour motif économique était dépourvu de cause réelle et sérieuse et de leurs demandes indemnitaires formulées par voie de conséquence, alors, selon le moyen :

1°/ que le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi en application de l'article L. 321-4-1 du Code du travail a pour objet d'assurer l'obligation de reclassement de l'employeur ; qu'en ne respectant pas les engagements pris dans ce plan, l'employeur viole nécessairement l'obligation de reclassement et le licenciement du salarié, victime de cette violation, se trouve de ce fait dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en déboutant les salariés de leur demande aux motifs inopérants qu'ils n'avaient pas contesté la validité du "plan social" sans rechercher, ainsi qu'elle y avait été invitée, si l'employeur avait respecté les engagements pris dans le plan, notamment en mettant en oeuvre une cellule de reclassement, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé, ensemble l'article L. 122-14-4 du même code ;

2°/ que les salariés n'alléguent pas qu'après leur licenciement économique, la mise en oeuvre d'une cellule de reclassement était la seule mesure concrète et potentiellement efficace pas plus qu'ils ne contestaient le plan social ; qu'ils soutenaient uniquement et sans ambiguïté que l'employeur n'avait pas respecté les engagements pris dans le plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant la mise en oeuvre d'une cellule de reclassement ; qu'en statuant ainsi pour ensuite débouter les salariés au motif que l'article L. 321-4-1 du Code du travail règle la situation du reclassement "avant" le licenciement et que le plan n'avait pas été contesté, la Cour d'appel a dénaturé les termes du litige soumis à sa connaissance et violé l'article 4 du Code de procédure civile ;

3°/ subsidiairement, que le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi en application de l'article L. 321-4-1 du Code du travail a pour objet d'assurer l'obligation de reclassement de l'employeur ; qu'en ne respectant pas les engagements pris dans ce plan, l'employeur viole nécessairement l'obligation de reclassement et le licenciement du salarié, victime de cette violation, se trouve de ce fait dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'à supposer que la Cour d'appel ait adopté les motifs des premiers juges selon lesquels l'employeur n'avait pas respecté l'obligation prévue par le plan de sauvegarde de

l'emploi de mettre en oeuvre une cellule de reclassement, le texte susvisé aurait alors été violé par refus d'application ;

Mais attendu que 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 ; qu'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 ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu que la Cour d'appel, qui a constaté, par motifs propres et adoptés, que la création d'une "cellule de reclassement", prévue dans le plan de sauvegarde de l'emploi, n'était destinée qu'à gérer les conséquences des licenciements prononcés, en a exactement déduit que la carence de l'employeur dans la mise en place de cette cellule était sans effet sur la cause des licenciements ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que les salariés font encore grief à l'arrêt attaqué, de les avoir déboutés de leurs demandes tendant à voir juger que les dispositions de l'article L. 321-1-1 du Code du travail relatives aux critères déterminant l'ordre des licenciements n'avaient pas été respectés et de leurs demandes indemnitaires formulées par voie de conséquence, alors, selon le moyen :

1°/ que les salariés soutenaient que les critères déterminant l'ordre des licenciements n'avaient pas été respectés dès lors que l'employeur s'était fondé sur des données qui n'étaient pas actualisées au jour de la mise en oeuvre des dits critères ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a dénaturé les termes du litige soumis à sa connaissance et violé l'article 4 du Code de procédure civile ;

2°/ que le non-respect des critères déterminant l'ordre des licenciements constitue une illégalité qui entraîne pour le salarié licencié un préjudice ; que ce préjudice peut aller jusqu'à la perte injustifiée de son emploi ; qu'en statuant ainsi au motif que l'actualisation sollicitée par les salariés n'aurait pas modifié l'ordre des départs, qu'ils ne prétendaient pas que tel aurait été le cas ou encore qu'ils ne justifiaient pas que chacun, à titre personnel, s'était trouvé lésé, la Cour d'appel a violé l'article L. 321-1-1 du Code du travail ;

Mais attendu que la Cour d'appel, ayant constaté que l'actualisation des critères d'ordre n'était pas de nature à modifier l'ordre des licenciements, a fait ressortir qu'ils avaient été respectés ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. – Mme Bobin-Bertrand, rapp. – M. Foerst, av. gén. – SCP Nicola_ et de Lanouvelle, av.)

Deuxième espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 27 mai 2008
Association Foyer du jeune ouvrier chrétien contre **Touzani** (pourvoi n° 07-40.703)

Vu l'article L. 321-1 du Code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Touzani, engagée le 1^{er} juillet 1992 par l'association Foyer du jeune ouvrier chrétien en qualité d'aide-comptable, a été licenciée le 27 décembre 2001, motif pris de la cessation des activités de l'association ;

Attendu que pour juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué retient que l'association a vendu l'immeuble dans lequel elle entretenait un foyer d'accueil pour jeunes à la recherche d'un emploi qui a donc fermé ses portes ; qu'elle ne justifie n'avoir ni interrogé tous ses services en vue de proposer un nouvel emploi ni recherché toutes les solutions envisageables de reclassement externe ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, que la fermeture complète et définitive du seul établissement géré par cette association en voie de dissolution entraînait la suppression de tous les postes de travail, ce dont il résultait une impossibilité de proposer un reclassement dans l'entreprise cessant son activité, et alors, d'autre part, qu'il n'était pas soutenu que l'association appartenait à un groupe, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

**Vu l'article 627 du nouveau Code de procédure civile ;
PAR CES MOTIFS :**

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a jugé le licenciement de Mme Touzani sans cause réelle et sérieuse, condamné l'association Foyer du jeune ouvrier chrétien à payer à Mme Touzani la somme de 8 671,04 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, outre les intérêts de droit, et à rembourser aux organismes sociaux concernés les éventuelles indemnités de chômage versées à Mme Touzani dans la limite d'un mois d'indemnité de chômage, l'arrêt rendu le 12 décembre 2006, entre les parties, par la Cour d'appel de Colmar ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi ;

Dit que le licenciement de Mme Touzani est fondé sur une cause réelle et sérieuse.

(M. Bailly f.f. prés. – M. Funck-Brentano, rapp. – M. Lalande, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

Les arrêts rapportés, inédits, confirment une jurisprudence constante de la Cour de cassation qui distingue nettement, en matière de licenciement économique, le reclassement externe et le reclassement interne.

Le premier des arrêts reproduit, rendu le 12 février 2008, énonce « *l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur afin d'éviter les licenciements ou en réduire le nombre doit être mise en œuvre 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* ».

Le second arrêt, rendu le 27 mai, casse une décision de Cour d'appel qui avait, dans une entreprise supprimant l'ensemble des postes de travail, considéré le licenciement d'un salarié comme dépourvu de cause réelle et sérieuse, notamment du fait que l'employeur n'avait pas recherché « *toutes les solutions envisageables de reclassement externe* ».

Ces arrêts rappellent utilement qu'il existe bien, au-delà de l'obligation de reclassement interne prévue à l'article L 1233-4 du Code du travail, une obligation complémentaire de recherche de reclassement externe.

Ils confirment cependant, de façon critiquable, la position de la Cour de cassation selon laquelle la violation de l'obligation de reclassement externe n'affecte pas la cause réelle et sérieuse du licenciement. Les solutions inverses, adoptées récemment dans les cas de dispositifs conventionnels de reclassement externe, devraient pourtant être généralisées.

1) L'article L 1233-4 du Code du travail, issu de la loi du 17 janvier 2002 dispose que : « *Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient* ». Cette disposition est la consécration des solutions jurisprudentielles dégagées par la Cour de cassation depuis son arrêt du 1^{er} avril 1992 (1).

La loi prévoit par ailleurs, dans certaines situations, des obligations de reclassement externes, notamment dans le cadre de l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Ce plan doit, selon l'article L 1233-61 du Code du travail, intégrer « *un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité* ». Il doit prévoir, selon l'article L 1233-62, « *des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise* ».

L'obligation de reclassement externe devrait sans aucun doute être une obligation générale qui dépasse, comme l'obligation de reclassement interne, les cas où l'élaboration d'un plan de sauvegarde est obligatoire. C'est ce

(1) Bull. civ. V n° 228.

qu'avait retenu la Cour d'appel dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt de la Cour de cassation du 27 mai 2008 reproduit. La Cour de cassation, qui n'était pas saisie de la question en l'espèce, ne se prononce pas sur l'existence d'une telle obligation. Si la question lui était posée directement, de nombreux arguments militent pour une consécration générale de celle-ci.

Les arrêts de 1992 de la Cour de cassation qui avaient consacré l'obligation de reclassement interne ont été rendus au visa de l'article 1134 du Code civil sur le fondement donc de l'exécution de bonne foi du contrat de travail. Il apparaît, sur ce même fondement, parfaitement possible d'exiger d'un employeur, avant qu'il licencie, qu'il prenne une part active à la recherche d'un nouvel emploi du salarié qui va être licencié.

Le Conseil constitutionnel dans sa décision du 13 janvier 2005 faisait en effet découler le « *droit au reclassement des salariés licenciés* » du droit de chacun d'obtenir un emploi, garanti par le cinquième alinéa du préambule de la constitution de 1946. Le Conseil, qui se prononçait sur la conformité à la constitution d'un dispositif de réintégration à la suite d'une annulation du plan de sauvegarde, ne distinguait en aucune façon le reclassement interne ou le reclassement externe.

La loyauté contractuelle doit donc conduire l'employeur, à chaque fois où le licenciement projeté a pour origine des faits étrangers au comportement du salarié, et particulièrement en cas de suppression d'emploi pour cause économique, à mettre tout en œuvre, en fonction de ses moyens, pour maintenir le salarié dans l'emploi.

Cette recherche du maintien dans l'emploi ne doit pas se limiter aux emplois disponibles dans l'entreprise et le groupe mais s'étendre à l'extérieur de ce périmètre.

2) L'obligation de recherche d'un reclassement interne à l'entreprise et au groupe est indiscutablement un élément constitutif de la cause économique réelle et sérieuse. La méconnaissance de l'obligation de recherche d'un reclassement interne préalable prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. La Cour de cassation en déduit logiquement que le non-respect des engagements de reclassement interne, pris dans un plan de sauvegarde de l'emploi, rend le licenciement du salarié, victime de ce non-respect, dépourvu de cause réelle et sérieuse (2).

En revanche, de manière constante, la jurisprudence, hors les cas où l'obligation de reclassement externe est renforcée par des dispositifs conventionnels (3), considère étrangement que la violation des engagements de reclassements externes pris dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne prive pas les licenciements prononcés de cause réelle et sérieuse (4).

Dans l'arrêt du 27 mai 2008 (deuxième espèce ci-dessus), la Cour de cassation adopte la même position à propos de la méconnaissance relevée par la Cour d'appel de l'obligation de reclassement externe, dans une situation où un plan de sauvegarde de l'emploi n'avait pas été établi. Selon la Cour de cassation, la constatation de l'absence de poste de reclassement interne susceptible d'être proposé doit conduire, à elle seule, à dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Ces solutions sont parfaitement critiquables au regard des fondements de l'obligation de reclassement déjà évoqués.

La mise en place de dispositifs de reclassement externe doit être préalable au licenciement, que ces dispositifs soient prévus par la loi où qu'ils découlent de l'obligation générale qui devrait être consacré. Peu importe que ces mesures doivent être mise en œuvre après le licenciement. Il est bien possible de déterminer, comme pour le reclassement interne, au moment où le licenciement est prononcé, si ces obligations ont été ou non respectées. Et comme pour le reclassement interne, lorsque les engagements pris avant le licenciement ne sont pas respectés, cette méconnaissance équivaut à une violation de l'obligation préalable.

La sanction attachée à cette méconnaissance d'une obligation substantielle préalable au prononcé du licenciement devrait être de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Dans ses arrêts du 28 mai 2008 (préc.), relatifs aux dispositifs de reclassement externe conventionnels, la Cour de cassation adopte ce raisonnement en relevant que la méconnaissance de ces dispositifs, qui doivent être mis en place avant tout licenciement « *constitue un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement et prive celui-ci de cause réelle et sérieuse* ». Dans ces décisions, elle englobe dans une « *obligation de reclassement préalable* », l'obligation légale de reclassement interne et l'obligation conventionnelle de reclassement externe.

Cette solution devrait être adoptée quelle que soit la source de l'obligation de reclassement externe.

Emmanuel Gayat

(2) Soc. 6 juin 2000, Droit social 2000, p. 1032.

(3) cf. Soc. 28 mai 2008, Dr. Ouv. 2008 p. 492 n. X. Médeau.

(4) cf. déjà Soc. 21 novembre 2006, Droit social 2007, p. 114.