

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Licenciement collectif – Plan de sauvegarde de l'emploi – Contenu – Indemnités – Bénéfice – Salarié ayant démissionné – Conditions.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 11 juin 2008

Société Epcos contre P. (pourvoi n° 07-40414)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 28 novembre 2006), qu'en prévision de la fermeture de son établissement de Lormont, la société Epcos a élaboré et mis en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi ; que M. P., employé dans cet établissement en qualité d'agent professionnel, ayant trouvé un nouvel emploi avant la date prévue pour son départ qui devait intervenir le 30 septembre 2004, a notifié sa démission le 12 mai 2004 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de diverses indemnités prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir décidé que le salarié devait bénéficier des dispositions du plan de sauvegarde pour l'emploi et de l'avoir condamné à lui payer diverses sommes au titre des indemnités prévues par ce plan, alors, selon le moyen, que le plan de sauvegarde de l'emploi, mis en place pour faire face à la fermeture du site de Lormont, prévoit expressément, d'une part, que la période au cours de laquelle le salarié peut en revendiquer le bénéfice est fixée à douze mois « à compter de la date de la notification du licenciement » et, d'autre part, réserve le bénéfice de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de préjudice à toute personne licenciée ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel, qui a constaté que le salarié avait démissionné, le 12 mai 2004, par

un acte de volonté claire et non équivoque, avant notification de son licenciement, dont la date prévisionnelle était fixée au 16 juillet 2004 et connue de lui, pour occuper un nouvel emploi qu'il avait lui-même trouvé, a, en lui accordant les indemnités prévues par le plan au bénéfice des salariés licenciés, violé les articles 1134 du Code civil, L. 122-5 et L. 321-4-1 du Code du travail ;

Mais attendu que l'arrêt constate que le salarié faisait partie du personnel concerné par la procédure de licenciement économique et que son départ faisait suite à une proposition de formation et d'engagement externe obtenue avant la notification du licenciement et avec le concours du "point information conseil" mis en place dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en l'état de ces constatations, la Cour d'appel a exactement décidé que l'intéressé pouvait prétendre au bénéfice des indemnités accordées par le plan à chaque salarié concerné en compensation de l'arrêt des activités industrielles ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Bailly, f.f. pré. - M. Leblanc, cons. rapp. - M. Foerst, av. gén. - SCP Delvolvé, av.)

Note.

Cet arrêt publié (PB) constitue indiscutablement une avancée pour les salariés touchés par un PSE.

La Cour constate d'abord que le salarié faisait partie du personnel concerné par la procédure de licenciement économique. Elle relève ensuite qu'il a retrouvé un emploi avec le concours de "point information conseil" mis en place dans le cadre du PSE et enfin, que cet emploi a été obtenu avant la notification du licenciement.

En clair, le licenciement était devenu inéluctable et la démission n'était que la conséquence de cette réalité même si elle la précédait dans le temps. Le salarié devait donc bénéficier des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi même si l'employeur les réservait aux salariés "licenciés".

La Cour de cassation avait déjà donné cette orientation dans deux arrêts inédits (1).

Les dispositions du PSE en question ne sauraient donc restreindre à une catégorie de salariés, le bénéfice des mesures du plan. Il paraîtrait logique que la solution soit la même en cas d'offre d'emploi externe acceptée en dehors du cadre "point information conseil".

Dans tous les cas, en effet, l'échéance du licenciement devenu inéluctable constitue bien la cause déterminante de la rupture ainsi que cela a été jugé en matière de rupture amiable (2). On relèvera que l'extension de ce raisonnement aux ruptures conventionnelles issues de la loi du 25 juin 2008 ne se pose en principe pas compte tenu de la réserve formulée à l'article L. 1237-16 CT (3).

Dans ce contexte, l'employeur qui obtient une démission de son salarié ne peut soutenir qu'elle est le fruit d'une volonté sérieuse et non équivoque de quitter son emploi (4). *A contrario*, la cohérence du régime juridique de la rupture gagnerait à ne pas créer une nouvelle catégorie de démission avec bénéfice des droits du licenciement car le salarié, contraint de quitter son emploi, ne peut contester la mesure.

Cette démission ouvre donc peut-être la voie à un processus de requalification. La démission est provoquée et peut s'analyser en un licenciement soumis à la condition d'une cause réelle et sérieuse.

Tout employeur peut répondre à cette exigence en précisant, dans le PSE, que le salarié qui a répondu favorablement à une offre d'emploi externe, sera licencié dans les délais lui permettant son départ de l'entreprise à bonne date.

Daniel Joseph

(1) Cass. Soc., 26 juin 2001, p. n° 98-45.835 ; Cass. Soc., 7 juillet 2004, p. n° 02-42.120.

(2) Cass. Soc. 6 nov. 1996 p. n° 93-46.197.

(3) v. *supra* p. 594 l'étude de F. Gaudu.

(4) Soc. 9 mai 2007, Dr. Ouv. 2007 p. 571 n. A. de Senga.