

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Convention de reclassement personnalisé – Obligation pour l'employeur de préciser les motifs économiques de sa proposition – A défaut, absence de cause réelle et sérieuse.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 27 mai 2009

Sté Artscan contre L. (pourvoi n° 08-43.137)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 30 avril 2008), que Mme L., engagée le 10 septembre 2001 par la société Artscan en qualité de technico-commerciale, a adhéré, le 19 avril 2006, à la convention de reclassement personnalisé qui lui avait été proposée lors de l'entretien préalable du 7 avril 2006 ; que, par lettre du 31 juillet 2006, l'employeur lui a notifié la rupture de son contrat de travail ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement de sommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen, qu'aucune obligation légale ne pèse sur l'employeur de préciser par écrit au salarié le motif économique de la rupture lorsqu'il lui propose une convention de reclassement personnalisé ; que, lorsque le salarié accepte la convention de reclassement personnalisé, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties, excluant par là-même le prononcé et la notification d'un licenciement ; qu'en jugeant néanmoins que l'employeur devait notifier par écrit au salarié ayant accepté une convention de reclassement personnalisé les motifs

économiques de la rupture de son contrat de travail, à peine de priver celle-ci de cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a violé ensemble les articles L. 1233-67 du Code du travail, 4 de la convention du 27 avril 2005 et L. 1233-16 du Code du travail ;

Mais attendu que la rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé doit avoir une cause économique réelle et sérieuse ; que l'appréciation de cette cause ne peut résulter que des motifs énoncés par l'employeur ;

Et attendu qu'ayant constaté que l'employeur n'avait adressé à la salariée aucun document écrit énonçant le motif économique de la rupture, la Cour d'appel a exactement décidé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mmes Collomp, prés. - Bobin-Bertrand, rapp. - M. Aldigé, av. gén. - SCP Gatineau, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

Lorsqu'il envisage des licenciements économiques, l'employeur doit s'efforcer à ce que les salariés qui en sont l'objet puissent bénéficier d'un reclassement, soit interne, soit externe à l'entreprise (1). Le plan de sauvegarde de l'emploi doit contenir un plan de reclassement pour les salariés dont le licenciement ne pourrait être évité (2).

(1) E. Dockès, *Droit du travail*, 4^e éd., Dalloz, § 539 s.

(2) Art. L. 1233-61 CT ; E. Dockès, préc., § 560 s.

Dans les entreprises de plus de mille salariés, l'employeur doit proposer un congé de reclassement permettant aux salariés de bénéficier d'actions de formation ou d'effectuer les démarches nécessaires à la recherche d'un nouvel emploi.

Dans les entreprises non soumises à cette obligation, l'employeur doit proposer à chaque salarié une convention de reclassement personnalisé qui permet à l'intéressé de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail qui résulte de son acceptation, de mesures d'accompagnement et de formations destinées à lui favoriser la recherche d'un nouvel emploi. Cette proposition doit être formulée par écrit.

Dans cet écrit, le présent arrêt (Bull. n° 139) affirme que doivent y figurer les motifs économiques justifiant un projet de licenciement que la souscription de la convention remplace.

A cet égard, il ne fait que transposer à la convention de reclassement personnalisée l'exigence antérieurement prévue pour les conventions de conversion (3).

Cela va de pair avec la possibilité que conserve le salarié de contester la cause économique du projet de rupture à l'origine de la proposition de l'employeur (4).

A défaut de la mention de cette cause, la rupture du contrat sera dépourvue d'une cause réelle et sérieuse, donnant droit au salarié aux indemnités ouvertes par le Code du travail en pareille circonstance.

(3) Cass. soc. 27 oct. 1999, Bull. civ. V n° 417.

(4) Cass. soc. 5 mars 2008, Dr. Ouv. 2008 p. 305 n. A. Guyon ; 14 janv. 2009, RJS 3/09 n° 269 ; E. Dockès, préc., § 546.