

## RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – Départs volontaires – Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) – Contenu – Catégories de personnel concernées – Reclassement interne.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 26 octobre 2010

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT et a. contre Sté Renault (pourvoi n° 09-15.187)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 1<sup>er</sup> avril 2009), qu'envisageant de réduire ses effectifs en raison d'une évolution défavorable du marché automobile, la société Renault a établi un "programme d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat", qu'elle a soumis en septembre et octobre 2008 au comité central d'entreprise et aux comités d'établissement concernés ; que ce document, qui prévoyait la suppression de 4 000 emplois, dont 1 000 dans l'établissement de Sandouville, ouvrait au personnel de l'entreprise une possibilité de départ volontaire, jusqu'au 30 avril 2009, en mettant en place à cette fin des mesures d'aide destinées à favoriser les départs ; que, soutenant que ce plan ne répondait pas aux exigences légales, en ce qu'il ne prévoyait aucun reclassement à l'intérieur de l'entreprise, des syndicats ont saisi la juridiction civile pour demander son annulation ;

Attendu que les syndicats font grief à l'arrêt de les débouter de leur demande, alors, selon le moyen, qu'en cas de réduction d'effectifs décidée par l'employeur et inspirée par des raisons d'ordre économique, l'employeur doit respecter les dispositions d'ordre public de la législation applicable aux licenciements collectifs pour motif économique, peu important que les emplois ne soient supprimés que par la voie de départs volontaires ; que la législation du licenciement collectif pour motif économique se caractérise, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, par l'établissement et la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi intégrant un plan de reclassement prévoyant en priorité des actions de reclassement interne ; que la cour d'appel s'est retranchée derrière la liberté de quitter ou non l'entreprise des salariés concernés par le plan de départs volontaires pour dispenser la société Renault de

toute recherche de reclassement interne au bénéfice des salariés susceptibles d'être touchés par le projet de suppression d'emplois intitulé "plan d'ajustement des effectifs" ; qu'en affranchissant ainsi l'employeur du respect des obligations légales relatives au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, la Cour d'appel a violé les articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail ;

Mais attendu que si l'employeur qui, pour des raisons économiques, entend supprimer des emplois en concluant avec les salariés intéressés des accords de rupture amiable est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi lorsque les conditions prévues par l'article L. 1233-61 du Code du travail sont remplies, un plan de reclassement, qui ne s'adresse qu'aux salariés dont le licenciement ne peut être évité, n'est pas nécessaire dès lors que le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emplois ;

Et attendu que la Cour d'appel, qui a constaté que la société Renault s'était engagée, dans la mise en œuvre de son plan d'ajustement des effectifs basé sur le volontariat, à ne prononcer aucun licenciement, en a exactement déduit que cet employeur n'était pas tenu d'établir un plan de reclassement ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - Mme Pérony, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, av.)

### Note.

L'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 26 octobre 2010 marque indubitablement un tournant dans la conception du plan de sauvegarde de l'emploi, et partant du régime du licenciement économique, que la loi et les juges s'étaient efforcés de promouvoir depuis une quinzaine d'années.

En octobre 2007, la société Renault a présenté au comité central d'entreprise ainsi qu'aux comités d'établissements concernés un projet de réorganisation impliquant la suppression de 4 000 emplois par la voie de départs volontaires. Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoyait un ensemble de mesures sociales d'accompagnement des ruptures des contrats de travail, mais ne comportait aucune mesure visant à assurer le reclassement interne. Estimant ce plan insuffisant, les syndicats ont engagé une action en nullité devant le TGI de Nanterre dont ils ont été déboutés. La Cour d'appel de Versailles a confirmé le jugement rendu en première instance, considérant que « l'obligation de rechercher et de prévoir des mesures de reclassement interne répond à un objectif impérieux de maintien dans l'entreprise du salarié dont le licenciement ne peut être évité (...), cet impératif étant nécessairement satisfait dès lors que le départ ne peut lui être imposé et que son défaut de maintien dans l'entreprise résulte de sa volonté de mettre un terme à la relation de travail » (1).

(1) L'arrêt de la Cour est reproduit au Dr. Ouv. 2009 p. 548.

Le pourvoi formé par les syndicats reprochait à la Cour d'appel de s'être retranchée derrière la liberté du salarié de quitter l'entreprise pour dispenser l'employeur de ses obligations en matière de reclassement interne. La Cour de cassation rejette le pourvoi. Elle juge que « *si l'employeur, pour des raisons économiques, entend supprimer des emplois en concluant avec les intéressés des accords de rupture amiable, est tenu d'établir un PSE (...), un plan de reclassement, qui ne s'adresse qu'aux salariés dont le licenciement ne peut être évité, n'est pas nécessaire dès lors que le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emplois* ».

Il ne s'agit pas de revenir sur l'ensemble des arguments développés dans ces colonnes (2) pour contester une mise en oeuvre édulcorée du droit du licenciement économique aux opérations de réductions des effectifs placées sous le signe du volontariat. Néanmoins, l'argumentation déployée par la Cour de cassation pour soustraire l'employeur à son obligation de prévoir des mesures de reclassement interne mérite d'être brièvement analysée en tant que telle.

Elle repose une lecture littérale des dispositions du Code du travail relatives au plan de sauvegarde de l'emploi (I) et sur la différenciation des modes de rupture du contrat de travail, différenciation qui revient à gommer l'origine du projet de mise en cause des emplois (II).

### **I. Les écueils d'une lecture littérale des dispositions de l'article L. 1233-61 du Code du travail**

Tout en affirmant que l'employeur est assujéti aux dispositions relatives plan de sauvegarde de l'emploi lorsque les conditions légales d'établissement de celui-ci sont remplies, la Cour de cassation considère qu'« *un plan de reclassement, qui ne s'adresse qu'aux salariés dont le licenciement ne peut être évité, n'est pas nécessaire dès lors que le plan de réduction des effectifs exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emplois* ».

Il convient de rappeler qu'un glissement s'est produit dans le réagencement des dispositions relatives au plan de sauvegarde de l'emploi lors de la recodification du Code de travail. Logées auparavant à l'article L. 321-1-4, ces dispositions ont été transposées aux articles L. 1233-61 et L. 1233-62 avec quelques variations de termes et de découpages.

Ces décalages d'écriture ont pour eu effet de modifier sensiblement l'acception de la notion le « plan de reclassement ». A la lettre, ce dernier ne tend plus désormais qu'« *à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité* ». Pourtant, la notion de plan de reclassement, introduite par la loi du 27 janvier 1993, renvoie principalement à l'ensemble des mesures qu'envisage de prendre l'employeur en vue du reclassement interne des salariés. En effet, au titre des mesures devant y figurer, la loi mentionne prioritairement les « *actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalent ou, (...), sur des emplois de catégorie inférieure* ». Partant, la Cour de cassation avait livré du plan de sauvegarde de l'emploi, en particulier de sa composante « *plan de reclassement* », une conception orientée vers la prévention des licenciements et le maintien de l'emploi (3). Dans cette perspective, le licenciement se concevait comme l'ultime mesure possible. Ainsi, l'exigence judiciaire d'un plan de reclassement comportant des « *mesures précises et concrètes de nature à éviter les licenciements* » (4), loin de se réduire à des actions destinées à l'accompagnement « *des suites d'une rupture déjà consommée* » (5), signifiait l'obligation pour l'employeur de prévoir de véritables mesures de gestion et d'organisation (6) visant à assurer l'effectivité de l'objectif de maintien de l'emploi. La validité du plan social était donc appréciée à l'aune de la pertinence et de la précision de ces mesures. Ce lien d'interdépendance entre procédure de licenciement collectif, plan social ou de sauvegarde de l'emploi et prévention des licenciements, la Cour de cassation l'a mis en évidence avec force s'agissant des sanctions attachées à l'insuffisance des mesures de reclassement (7).

(2) I. Meyrat, « Le régime du licenciement économique à l'épreuve des plans de départs volontaires - A propos de l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 1<sup>er</sup> avril 2009 », Dr. Ouv. nov. 2009, p. 543.

(3) Cass. soc. 17 mai 1995, Dr. Ouv. 1995 p.286 concl. P. Lyon-Caen.

(4) Cass. soc. 13 février 1997, D. 1997, J. p. 172, note A. Lyon-Caen.

(5) H.-J. Legrand, « Modification collective des contrats de travail et licenciement collectif », Dr. Ouv. 1996, p. 404.

(6) Telles que des mesures de réduction et d'aménagement du temps de travail, de passage de temps plein à temps partiel...

(7) Cass. soc. 13 février 1997, préc.

## II. La primauté de la forme juridique de rupture des contrats de travail sur l'origine du projet de mise en en cause des emplois

Certes, le projet de réduction des effectifs de la société Renault ne prévoyait, à proprement parler, aucun « licenciement », mais seulement des ruptures amiables des contrats de travail. Cet argument a été décisif aussi bien pour les juridictions du fond que pour la Cour de cassation. Cependant, l'importance accordée dans cette affaire par les juges à la forme juridique de rupture du contrat de travail s'inscrit, là encore, à contre courant d'une tendance à soumettre à des règles identiques des opérations obéissant à une même logique. En effet, l'idée s'est imposée qu'un projet de réorganisation mettant en cause l'emploi, quel que soit le mode de rupture des contrats de travail que privilégie l'employeur, s'analyse en un projet de licenciement économique collectif requérant la mise en œuvre de la procédure de licenciement collectif et des garanties qui en découlent (8). Cette relative indifférence aux modes de rupture est inhérente à la finalité du droit du licenciement économique, qui ne saisit pas un acte juridique, le licenciement, mais « *le processus qui peut conduire à un tel acte* » (9). Ce faisant, que le projet de réorganisation se traduise par des licenciements ou par des ruptures amiables des contrats de travail ne change rien à l'affaire, car c'est bien une initiative d'organisation de l'employeur qui conditionne ce processus.

Dans le communiqué relatif à l'arrêt, l'argument tiré de la volonté du salarié de quitter l'entreprise est encore accentué. On y lit que « *l'obligation légale de prévoir des mesures de reclassement interne ne peut, par définition, concerner des salariés qui décident volontairement de quitter l'entreprise* ». Ce raisonnement revient, d'une certaine manière, à imputer au salarié l'acte de rupture du contrat de travail, et à lui faire partager le risque de l'emploi. Il permet également de contourner la question cruciale du sort, à court ou moyen terme, des salariés qui n'auraient pas opté, dans l'immédiat, pour un départ volontaire dans la mesure où le projet de réorganisation de la société Renault prévoyait la suppression de 4 000 emplois.

Le régime du licenciement économique ressemble aujourd'hui à une peau de chagrin. De la mise en échec de la jurisprudence *Framatome-Majorette* par la loi du 18 janvier 2005 à l'exclusion la rupture conventionnelle du champ du régime du licenciement économique, de la possibilité reconnue, par la même loi du 18 janvier 2005, aux accords de gestion prévisionnelle de l'emploi de prévoir des départs volontaires (10), les interventions du législateur se sont succédé pour restreindre son domaine. L'arrêt du 26 octobre conforte cette tendance.

**Isabelle Meyrat**

(8) Cass. soc. 10 avril 1991, Bull. civ. n° 179 ; D. 1992, som. com. p. 290, obs. M-A. Rotschild-Souriac. V. L. 1233-3 al 2 du Code travail.

(9) A. Lyon-Caen, « La procédure au cœur du droit du licenciement économique », Dr. Ouv. avril 2002, p. 161, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

(10) V. art. L. 2242-17 du Code du travail.