

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Convention de reclassement personnalisé – Obligation de reclassement – Effet – Date limite – Fin du délai de réflexion.

COUR D'APPEL DE TOULOUSE (Ch. Soc.) 19 janvier 2011

Société d'exploitation des transports Clergue contre T.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

En droit, 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 obligation pèse sur l'employeur jusqu'à la date de rupture du contrat de travail.

Par ailleurs, si le salarié concerné par un licenciement économique accepte la convention de reclassement personnalisé, le contrat de travail est réputé rompu du

commun accord des parties, avec effet à la date du terme du délai de réflexion.

En l'espèce M. T., qui ne discute pas le motif économique de son licenciement, soutient d'abord que la SAS Transports Clergue pouvait envisager une réduction de ses horaires de travail.

Toutefois, la SAS Transports Clergue ayant estimé nécessaire de supprimer totalement un poste de travail, il n'appartient pas au juge prud'homal de vérifier si la réduction des horaires du salarié licencié aurait pu, par le bais d'un tel

reclassement, permettre de préserver suffisamment la situation financière de l'entreprise.

M. T. soutient ensuite que la SAS Transports Clergue n'a pas respecté son obligation de reclassement en ce sens que le 12 septembre 2008 un poste de chauffeur livreur était à pourvoir, qu'un salarié a été embauché le 14 septembre 2008, et que la SAS Transports Clergue lui a proposé ce poste quelques jours après l'audience de conciliation devant le Conseil de prud'hommes.

Il produit les contrats de travail successifs (intérim) par lesquels un autre salarié a été embauché comme chauffeur livreur à compter du 15 septembre 2008, en remplacement d'un salarié également conducteur livreur licencié après un retrait du permis de conduire. Et il ressort de la lettre envoyée le 6 octobre 2008 à ce salarié que c'est le 12 septembre précédent que la SAS Transports Clergue a été informée de ce retrait de permis de conduire et qu'elle a décidé la rupture du contrat de travail.

Par ailleurs, du fait de la signature de la convention de reclassement personnalisé par M. T., la rupture du contrat de travail a pris effet le 16 septembre 2008. L'obligation de reclassement a donc pesé sur la SAS Transports Clergue jusqu'à cette date.

Dès lors, parce que la SAS Transports Clergue savait avant le 16 septembre qu'un poste de conducteur livreur était en

train de se libérer et qu'elle allait procéder à une nouvelle embauche, elle n'a pas respecté l'obligation de reclassement qui pesait sur elle, ce qui rend la rupture du contrat de travail de M. T. injustifiée.

Le jugement doit donc être confirmé.

S'agissant de la demande de Pôle emploi, en cas de licenciement injustifié, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

Tel étant le cas en l'espèce, la Cour doit faire droit à la demande.

PAR CES MOTIFS :

LA COUR,

Confirme le jugement en toutes ses dispositions.

Y ajoutant,

Condamne la SAS Transports Clergue à payer à M. T. 800 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

(M. Pellarin, prés. – Mme Bizot, mand. synd. – M^e Laubies, SCP Matheu et a., av.)

Note.

A quel moment un employeur peut-il prétendre être libéré de son obligation de reclassement en cas de licenciement économique avec proposition de CRP ?

Il est incontestable que tant que le processus de rupture du contrat de travail n'est pas achevé, l'employeur reste tenu de son obligation de reclassement.

Mais à quel moment prend fin le processus de rupture du contrat dans le cadre d'un licenciement économique avec proposition de convention de reclassement personnalisé ? A la fin du délai de réflexion ? A la date de notification du licenciement conservatoire ? A la date de remise de l'acceptation de la CRP par le salarié ?

En l'espèce, le salarié, qui occupait un emploi de chauffeur livreur, avait été convoqué à un entretien préalable fixé au 2 septembre 2008 en vue d'envisager à son encontre une mesure de licenciement pour motif économique. Lors de cet entretien, il s'était vu proposer la CRP. Le délai de réflexion était, à l'époque des faits, de 14 jours, donc son terme était fixé au 16 septembre. Par lettre recommandée AR en date du 11 septembre 2008, le salarié se voyait notifier son licenciement pour motif économique. Dès le lendemain de la notification du licenciement, l'employeur avait la confirmation qu'il avait un poste de chauffeur livreur à pourvoir pour au moins 6 mois. Dès le 14 septembre 2008, il avait donc procédé au recrutement d'un nouveau chauffeur par le biais de contrats d'intérim. Le salarié a adhéré à la CRP et son contrat a pris fin le 16 septembre 2008.

Les données du litige sont les suivantes : un poste semblable à celui que le salarié occupait auparavant s'est donc libéré postérieurement à la notification de la lettre de licenciement, mais antérieurement à la fin du délai de rétractation.

Le salarié soutenait que l'obligation de reclassement avait pris fin au mieux à l'issue du délai de réflexion de la CRP, au pire au jour où il a informé son employeur de sa volonté d'accepter cette dernière. Quant à l'employeur, il soutenait que son obligation avait pris fin avec la notification de la lettre de licenciement.

La Cour d'appel de Toulouse a jugé que la rupture du contrat de travail avait pris effet à la date de fin du délai de réflexion de la CRP et que l'obligation de reclassement avait donc pesé sur l'employeur jusqu'à cette date. Les juges ont relevé qu'à cette date, l'employeur savait qu'un poste de chauffeur livreur allait se libérer et qu'il lui fallait procéder à une nouvelle embauche. Dans ces conditions, l'employeur n'a donc pas respecté l'obligation de reclassement qui pesait sur lui.

En cas d'acceptation du salarié de la CRP, le contrat de travail est réputé rompu par commun accord des parties. Cette rupture ne comporte pas de préavis. La date d'expiration du délai de réflexion vaut donc notification de la rupture sans aucune autre formalité. Le fait que le salarié remette le bulletin d'acceptation à son employeur avant cette échéance ne change en rien la date de la rupture du contrat, elle restera fixée au

jour de l'expiration du délai de réflexion. En conséquence, c'est la date d'expiration du délai de réflexion qui met fin à l'obligation de reclassement.

Il n'est d'ailleurs pas incongru de soutenir que même s'il est en possession du bulletin d'acceptation du salarié, si une possibilité de reclassement s'offre à l'employeur, entre la remise par le salarié de son bulletin et la date d'expiration du délai de réflexion, il doit en faire part à ce dernier.

La date de notification de la lettre de licenciement ne peut être retenue comme terme de l'obligation de reclassement que si le salarié n'adhère pas à la CRP. En effet, elle est émise à titre conservatoire et sa production n'est en aucun cas obligatoire. Elle ne produira donc tous ses effets que si l'événement qui l'a conditionnée se réalise. Tant que le salarié n'a pas manifesté son intention d'adhérer à la CRP et ce jusqu'au terme du délai de réflexion, les effets probables de la lettre de notification de licenciement sont suspendus. Jusqu'à cette date, ignorant les intentions du salarié, l'employeur reste tenu de toutes ses obligations, et notamment de celle de l'obligation de reclassement.

Nathalie Bizot