

**DÉMISSION** Démission provoquée – Dol et contrainte morale de l'employeur – Caractère équivoque (oui) – Licenciement irrégulier.

**LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE** Contournement – Projet global de réduction des effectifs coordonné et organisé – Absence de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) – Licenciement nul (oui).

COUR D'APPEL DE METZ (Ch. Soc., 2<sup>e</sup> Section) 10 Janvier 2017  
Mme H. contre Association Groupe SOS Santé (n° RG 15/03.546)

Madame H. a été embauchée par l'association Alpha santé aux droits de laquelle est venue l'association Groupe SOS Santé, en qualité d'infirmière de bloc opératoire diplômée d'État (Ibode), à compter du 17 août 1998. Elle était affectée au bloc opératoire de l'hôpital d'Hayange. Elle bénéficiait en dernier lieu d'un coefficient s'élevant à 477 pour une rémunération mensuelle de 3.586,99 euros.

Les relations entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 de la Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif (dite Fehap).

Suite à des difficultés économiques, le bloc opératoire de l'hôpital d'Hayange a été fermé au 31 mars 2012.

Par courrier du 13 avril 2012, Madame H. a informé son employeur de sa volonté de démissionner. Son employeur a pris acte de sa démission avec effet au 15 avril 2012.

Estimant avoir donné sa démission sous la pression de son employeur et que son consentement avait été vicié, Madame H. a saisi le Conseil de prud'hommes de Thionville, le 20 décembre 2012, aux fins de voir, à titre principal, requalifier sa démission en un licenciement nul pour absence de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE),

Par jugement du 10 septembre 2015, le Conseil de prud'hommes de Thionville a requalifié la démission de Madame H. en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, a condamné l'association Groupe SOS Santé à verser à Madame H. les sommes de :

- 21.521,94 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 21.521,94 euros nets à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 7.173,98 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 717,39 euros bruts au titre des congés payés sur préavis,

- 1.000,00 euros nets au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

a ordonné l'exécution provisoire du jugement sur le fondement de l'article 515 du Code de procédure civile, et ce pour l'ensemble de ses dispositions, a débouté la demanderesse du surplus de ses demandes, a débouté l'association Groupe SOS Santé de sa demande reconventionnelle sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile, l'a condamnée aux dépens en ce compris les frais d'exécution par voie extrajudiciaire.

L'association Groupe SOS Santé a régulièrement relevé appel du jugement, selon lettre recommandée parvenue au greffe de la cour le 17 novembre 2015.

#### MOTIFS

I. Sur l'imputabilité de la rupture :

**La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail.**

En l'espèce, Madame H. a adressé à la direction de l'association Groupe SOS Santé, le 13 avril 2012, un courrier de démission en ces termes : « *J'ai l'honneur de porter à votre connaissance que je suis démissionnaire de mes fonctions Ibode que j'occupe depuis le 17 août 1998 au sein de votre établissement. Je souhaiterais que ma démission soit effective à compter du 15 avril 2012. Je vous saurais gré de bien vouloir me confirmer votre accord pour cette demande* ».

Madame H. soutient que sa démission est affectée d'un vice du consentement en ce qu'elle ne procède pas d'une volonté libre et réfléchie, mais résulte de la pression de son employeur assimilable à un dol et des violences morales la plaçant dans une situation de contrainte, ayant pour but de réduire la masse salariale de l'hôpital d'Hayange sans procéder à des licenciements et se manifestant par une absence d'information précise et même par la délivrance d'informations erronées sur le devenir véritable de sa situation professionnelle.

Il y a lieu de préciser que le contrat de travail du 15 juillet 1998 l'affectait au bloc opératoire de l'hôpital d'Hayange, service dans lequel elle a travaillé jusqu'à sa démission.

Il est acquis que le bloc opératoire a été fermé au 31 mars 2012 sur décision de la direction en raison de difficultés économiques, les parties ne s'accordant toutefois pas sur l'affectation de la salariée à compter de cette date, celle-ci indiquant avoir été mise en congés payés (ce qui n'apparaît pas sur le bulletin de salaire du mois) et l'employeur soutenant, sans le démontrer, qu'elle avait été affectée dans d'autres services. En tout état de cause, celle-ci démissionnait 13 jours après la fermeture définitive de son service.

Il doit être rappelé également que le transfert de l'activité de l'hôpital d'Hayange vers le CHR de Metz-Thionville a bien eu lieu, tel que prévu, officiellement à la date du 1<sup>er</sup> août 2012, et que la procédure de

transfert des contrats de travail des salariés non démissionnaires était initiée à partir de cette date (choix entre un contrat de droit privé ou de droit public), soit plusieurs mois après la rupture du contrat de travail de Madame H..

Sur les informations qui lui étaient données avant sa démission, Madame H. produit deux communications générales de la direction aux salariés des 17 février 2012 et 1<sup>er</sup> mars 2012, dans lesquelles il est indiqué que deux possibilités étaient envisagées pour l'avenir en ce qui concerne le personnel de l'hôpital d'Hayange, et ce au choix de ces derniers, à savoir un redéploiement des salariés volontaires sur un poste dans un autre établissement au sein de l'association (au Kem à Thionville / à l'Hôtel Dieu de Mont-Saint-Martin / au sein d'une des maisons de retraite du groupe), soit un transfert des contrats de travail vers le CHR de Metz-Thionville pour les autres salariés. Il est constaté que, dans la note du 1<sup>er</sup> mars 2012, et tel que le relève l'intimée, la direction fait effectivement savoir que c'est au salarié qui souhaite rejoindre le CHR de prendre lui-même contact avec celui-ci, sans faire état de façon claire d'un transfert de droit des contrats de travail en l'absence de choix d'une mutation interne par l'intéressé.

Par ailleurs, il ressort aussi de plusieurs comptes rendus de réunions avec les représentants du personnel, qu'à la même époque (courant mars et avril 2012) la direction de l'association présentait le projet de transfert de l'activité de l'hôpital d'Hayange vers le CHR Metz-Thionville comme non certain encore, mais seulement comme une éventualité (et, dans cette hypothèse, comme encore moins acquis la reprise de l'ensemble des personnels soignants du bloc opératoire en dehors des seuls médecins (pièce C de Madame H.)). Il en est ainsi du compte rendu de la réunion du comité d'établissement du 30 mars 2012 (qui mentionne que l'association tente, coûte que coûte, de présenter un projet économiquement viable pour garder Hayange, alors que l'ARS penche pour une reprise par le CHR, qu'une optimisation des effectifs est alors la priorité pour parvenir à faire accepter le projet de l'association, qu'un appel à volontariat est fait, dans un premier temps, pour des mutations de personnel infirmier et aide-soignant vers les autres établissements de l'association afin de réduire la masse salariale) et de celle du 12 avril 2012 (où 2 projets parallèles et alternatifs – projet avec le CHR/projet médical de SOS Santé – sont encore d'actualité).

Ces éléments portés à la connaissance des représentants du personnel ne pouvaient que renforcer, pour la salariée, un sentiment d'incertitude sur ses chances de transfert au sein du CHR et, par voie de conséquence, la crainte d'une mutation imposée au sein de l'association, soit dans un même service (bloc opératoire) mais à 50 km d'Hayange, soit au sein d'un service autre qu'un bloc opératoire, alors qu'elle avait la qualification d'Ibode, ce qui aurait constitué une modification substantielle de son contrat de travail.

Il ressort des documents de l'association, tel que soutenu par Madame H., que la direction, qui affichait une volonté de réduire la masse salariale de l'hôpital d'Hayange tout en revendiquant celle d'éviter tout licenciement et tout plan social (sur ce point, le compte rendu du 30 mars 2012 fait notamment état des mesures sur le fonctionnement et sur la masse salariale qui ont permis de repousser la cessation des paiements à juin 2012, et qu'il demeure à cette date trop d'effectifs sur Hayange poussant à chercher un maximum de volontaires pour des mutations) comptabilisait, dans le même temps, 9 ruptures conventionnelles et 22 démissions sur quelques semaines.

Madame H. produit, par ailleurs, un certain nombre d'attestations de ses collègues de travail décrivant l'état d'esprit des salariés d'Hayange lors de cette phase de réorganisation. Si elles sont, pour la plupart, générales et peu précises, elles démontrent néanmoins un mal-être du personnel, souffrant d'un déficit d'information dans lequel les laissait volontairement la direction. Une note de synthèse du CHSCT, de juillet 2012, produite par la salariée, fait d'ailleurs état des « *derniers mois passés dans un climat d'incertitude délétère* » qui ont rendu l'hôpital d'Hayange inexploitable, ce que la direction ne pouvait donc ignorer et auquel elle se devait de remédier.

Il convient aussi de retenir le témoignage de Madame Claire D., embauchée en contrat à durée indéterminée comme infirmière Iboode au bloc opératoire d'Hayange, comme l'intimée, particulièrement circonstancié, sur les propositions qui lui ont été personnellement faites par la direction, à savoir soit aller exercer sur Mont-Saint-Martin (établissement éloigné de son domicile), soit rester dans un service d'Hayange, mais de façon seulement temporaire, soit de travailler en gériatrie au Kem, soit, enfin, de « *tenter de prendre contacts avec le CHR de Bel-Air à Thionville pour, peut-être, rejoindre leur bloc opératoire* », ajoutant « *je me suis dit qu'il fallait que je contacte le CHR de Thionville. Or, ils ne pouvaient m'offrir une place au sein de leur bloc opératoire. J'ai donc dû y renoncer* », ce qui confirme bien la teneur de la lettre aux salariés du 1<sup>er</sup> mars 2012. Or, cette salariée étant embauchée en contrat à durée indéterminée aurait dû bénéficier du transfert automatique de son contrat de travail auprès du CHR aux mêmes conditions quelques semaines plus tard, sans avoir à faire elle-même la démarche d'être embauchée dans le cadre d'un nouveau contrat.

Madame H. justifie également du fait que Madame G., salariée, n'ayant pas démissionné, contrairement à Madame H., a finalement été contrainte de prendre acte de la rupture de son contrat de travail en ce que l'employeur, par lettre reçue le 30 mars 2012, l'avertissait qu'il la mutait d'autorité et contre son gré à Mont-Saint-Martin à compter du 2 avril 2012, prise d'acte qualifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse par le Conseil de prud'hommes de Thionville, par jugement définitif du 10 septembre 2015.

Dès lors, force est de constater que la salariée était, au moment de sa lettre de rupture, laissée volontairement par la direction de l'association Groupe SOS Santé, alors même que, mise devant le fait accompli quant à la fermeture brutale de son service, dans une totale incertitude quant à son avenir professionnel. Son employeur, sur lequel pesait pourtant une obligation de délivrer une information loyale à ses salariés, allait même jusqu'à lui indiquer, tout comme à l'ensemble des personnels soignants du bloc opératoire qui voulait éviter une mutation dans un autre service au sein de l'association, de faire elle-même, à titre personnel, les démarches auprès du CHR de Metz-Thionville, sans lui indiquer précisément qu'en tout état de cause un transfert de son contrat de travail aurait lieu sans qu'elle ait à faire de telles démarches et surtout à démissionner. C'est dans ce contexte, après avoir pris attache avec le CHR, qu'elle devait présenter sa démission, ce dont la direction prenait acte sans autre commentaire. Ce comportement consistant dans la délivrance d'informations inexactes et ayant volontairement trompé la salariée caractérisé bien des manœuvres dolosives et une réticence dolosive de la part de l'association Groupe SOS Santé, tel qu'allégué et démontré par Madame H.

À titre surabondant, il y a lieu d'observer que l'association Groupe SOS Santé ne peut pas venir valablement soutenir que c'est de façon libre et éclairée que Madame H. faisait le choix de démissionner au motif qu'elle refusait de voir transférer son contrat de travail auprès du CHR de Metz-Thionville. En effet, celle-ci établit bien que, de façon concomitante à sa démission, et tout comme plusieurs de ses collègues, elle prenait bien attache avec le CHR, tel que proposé dans la lettre circulaire du 1<sup>er</sup> mars 2012, lequel l'embauchait au 30 juin 2012 au bloc opératoire de l'hôpital de Bel-Air, mais à des conditions moins favorables, car en dehors de tout transfert prévu à l'article L. 1224-3 du Code du travail. De même, l'argument de l'association Groupe SOS Santé selon lequel le délai qui s'est écoulé entre la démission de Madame H. et son action en justice démontrait l'absence de caractère équivoque de la démission doit être écarté en ce que c'est justement après le constat de l'arrivée au sein du CHR des salariés non démissionnaires dans le cadre d'un transfert des contrats de travail que la salariée, placée dans une situation moins favorable en raison de sa démission, saisissait la juridiction prud'homale.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il convient de constater que la démission de Madame H. présente un caractère équivoque, les circonstances de sa démission étant de nature à établir qu'elle a démissionné sous le dol et la contrainte morale de son employeur. Dès lors, cette démission doit être analysée en un licenciement irrégulier intervenu aux torts de l'association Groupe SOS Santé.

II. Sur l'absence de PSE :

Aux termes des articles L. 1233-61 et suivants du Code du travail, dans leur rédaction applicable au litige,

dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. Il prévoit des mesures telles que des actions en vue du reclassement interne des salariés, des créations d'activités nouvelles par l'entreprise, des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion, des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail, etc. Le PSE détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement prévu à l'article L. 1233-61. Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures.

À défaut d'un tel PSE, les licenciements intervenus en violation de ces dispositions sont nuls sur le fondement de l'article L. 1235-10 du même code.

Madame H. soutient, à titre principal, que son licenciement est nul, puisque, dans un souci de réduction de la masse salariale suite à des difficultés économiques, l'association Groupe SOS Santé a, par ses manœuvres, poussé à la rupture de leur contrat de travail un certain nombre de salariés, alors qu'elle aurait dû mettre en place un PSE intégrant un plan de reclassement.

Il vient d'être jugé que sa démission intervenue le 13 avril 2012 s'analysait en un licenciement irrégulier aux torts de l'employeur, trouvant son origine première dans les difficultés économiques de l'association, laquelle poussait la salariée à la démission.

Dans leurs attestations, Madame Z. et Madame B. expliquaient elles aussi avoir dû démissionner devant l'imminence de la fermeture de leur service et la totale incertitude sur leur avenir au sein de l'association Groupe SOS Santé, tout comme Madame H.

De même, la prise d'acte de Madame G., infirmière anesthésiste au bloc opératoire d'Hayange, intervenue le 30 mai 2012 et liée au refus de la mutation géographique imposée par la direction suite à la fermeture du bloc opératoire, était, par jugement définitif du Conseil des prud'hommes de Thionville, qualifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il y a lieu de rappeler que la direction affichait, compte tenu des graves difficultés économiques, une volonté de réduire la masse salariale de l'hôpital d'Hayange tout en annonçant son souhait d'éviter des licenciements et un plan social. Sur ce point, il ressort des procès-verbaux des réunions du comité d'établissement au cours de cette période qu'un point très précis était fait chaque mois sur la baisse totale des effectifs de l'association Groupe SOS Santé, donc en sortie des effectifs et hors mutations en interne (57 entrées contre 75 sorties sur le mois de janvier 2012 sur la totalité des effectifs de l'association,

soit un solde négatif de 18 personnes à fin janvier 2012 ; 96 entrées contre 114 sorties pour février 2012, soit encore un solde négatif de 18 salariés à fin février 2012, soit 36 salariés en moins sur deux mois). Cette baisse se concentrait principalement sur l'établissement d'Hayange, qui passait de l'effectif de 364 fin janvier 2012 à celui de 344 à fin février 2012.

Lors du comité d'établissement du 30 mars 2012 étaient recensées, à cette date, sur Hayange, depuis l'annonce des difficultés économiques et du projet de réorganisation : 86 mutations, 9 ruptures conventionnelles et 21 démissions, ainsi que 2 démissions de médecins en cours (soit 32 départs volontaires sur plusieurs mois). Il convient de constater, d'une part, que ces départs sont en nombre anormalement important, d'autre part, qu'ils sont présentés, dans les documents produits, comme étant en lien avec le projet de réorganisation des services et comme s'échelonnant dans le temps à partir de la présentation du projet, soit à partir de l'appel au volontariat pour des mutations vers les autres établissements et de la fermeture progressive de l'hôpital d'Hayange, la direction rappelant qu'il fallait éviter d'aller au-delà de 9 ruptures conventionnelles, faute de quoi un PSE serait obligatoire.

L'association Groupe SOS Santé, qui comptait plus de 50 salariés et qui envisageait bien de supprimer des emplois pour motif économique, était tenue de respecter les dispositions d'ordre public des articles L. 1233-61 et suivants du Code du travail, peu important que les emplois ne soient supprimés que par la voie de départs volontaires. En effet, pour s'en tenir aux seules ruptures conventionnelles recensées et aux deux prises d'acte requalifiées en licenciements abusifs, ces départs résultaient, au vu des éléments produits, de façon indiscutable, d'une cause économique et s'inscrivaient dans un projet global de réduction des effectifs au sein de l'hôpital d'Hayange, coordonné et organisé. Force est donc de constater au vu du nombre de ruptures des contrats de travail en l'absence totale de PSE, un détournement du droit du licenciement économique et de la procédure du licenciement collectif.

Dès lors, il y a lieu de dire que la démission de Madame H. intervenue le 13 avril 2012 s'analyse en un licenciement nul. Le jugement de première instance sera infirmé en ce qu'il a dit que la démission de Madame H. produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

III. Les conséquences de la rupture :

Sur l'indemnité compensatrice de préavis :

Aux termes de l'article L. 1234-1 du Code du travail, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit à un préavis dont la durée est calculée en fonction de l'ancienneté de services continus dont il justifie chez le même employeur. S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, le salarié a droit à un préavis de deux mois.



La salariée demande la confirmation du jugement lui ayant accordé les sommes de 7.173,98 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et de 717,39 euros bruts au titre des congés payés sur préavis.

L'association Groupe SOS Santé s'oppose au principe des demandes sans en discuter les montants. Il y a, en conséquence, lieu de confirmer le jugement de première instance sur les sommes accordées à ce titre.

Sur l'indemnité de licenciement :

Aux termes de l'article L.1234-9 du Code du travail, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement calculée en fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait avant la rupture du contrat de travail.

La convention collective Fehap prévoit, en son article 15.02.3.1, que, sous réserve des dispositions légales et réglementaires, le salarié licencié, alors qu'il compte 2 années d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (distincte de l'indemnité de préavis) égale à une somme calculée sur la base de ½ mois de salaire brut par année d'ancienneté, étant précisé que ladite indemnité de licenciement ne saurait dépasser une somme égale à 6 mois de salaire brut et que le salaire brut servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen brut des 3 derniers mois.

La salariée, ayant choisi la disposition la plus favorable de ces deux textes, soit la disposition conventionnelle, demande la confirmation du jugement lui ayant accordé la somme de 21.521,94 euros nets à titre d'indemnité légale de licenciement.

Sur ce point également, l'association Groupe SOS Santé s'oppose au principe des demandes sans en discuter les montants. Il y a, en conséquence, lieu de confirmer le jugement de première instance sur la somme accordée à ce titre.

Sur les dommages et intérêts :

Aux termes de l'article L.1235-11 du Code du travail, dans sa version applicable au litige, lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions de l'article L.1235-10, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible. Lorsque le salarié ne demande pas sa réintégration, le juge lui octroie une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure au salaire des 12 derniers mois.

Madame H., qui ne demande pas sa réintégration, réclame la somme de 43.043,88 euros à ce titre,

correspondant à 12 mois de salaire. Elle rappelle avoir été embauchée par le CHR de Metz-Thionville en qualité de stagiaire de la fonction publique hospitalière pour un salaire inférieur à celui de ses collègues ayant bénéficié d'un transfert de droit de leur contrat de travail.

En conséquence, il convient de lui allouer la somme qu'elle réclame à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul et d'infirmer le jugement sur le montant accordé en première instance.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Confirme le jugement du Conseil de prud'hommes de Thionville du 10 septembre 2015, sauf en ce qu'il a débouté Madame H. de sa demande aux fins de voir constater la nullité de son licenciement et lui a accordé à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse la somme de 21.521,94 euros ;

Statuant dans cette limite, et y ajoutant, Dit que la démission de Madame H. du 13 avril 2012 produit les effets d'un licenciement nul ;

Condamne l'association Groupe SOS Santé à verser à Madame H. la somme de 43.043,88 euros à titre de dommages et intérêts ;  
(Mme Capitaine, prés.)

#### Note.

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi a été créé en premier lieu dans le but de limiter les suppressions d'emplois dans le cadre d'un projet de licenciement collectif pour motif économique, mais également d'offrir aux salariés concernés des mesures d'accompagnement.

Parmi ces mesures figure l'aide à la recherche d'un emploi, à la création d'entreprise ou à la formation. L'employeur doit, en outre, s'efforcer de prendre en compte la situation personnelle des salariés en fonction de leur âge et de leur situation familiale et personnelle.

Le salarié dont le poste est supprimé et qui connaît ainsi une période de chômage peut, pour un accompagnement renforcé dans la recherche d'emploi par Pôle Emploi, adhérer au CSP (contrat de sécurisation professionnelle) ou accéder à un congé de reclassement lui permettant de percevoir, pendant douze mois maximum, sous certains critères, une allocation de retour à l'emploi majorée, sans différé d'indemnisation.

Reste que le PSE peut paraître lourd à mettre en place par l'employeur, tant au niveau de la procédure de consultation des institutions représentatives du personnel, du contenu à élaborer et enfin du coût. Certains employeurs sont donc tentés de pousser les salariés au départ, que ce soit sous forme de

démission, de rupture conventionnelle ou de licenciement pour motif personnel, pour éluder l'application des règles sur le licenciement collectif pour motif économique, pourtant d'ordre public.

En l'espèce, la salariée, infirmière dans un bloc opératoire qui allait fermer suite à des difficultés économiques, soutenait que l'employeur lui avait volontairement donné de fausses informations en vue d'obtenir sa démission.

Dans un raisonnement en deux temps, la Cour d'appel de Metz requalifie la démission en licenciement nul.

### **1. La démission résultant des manœuvres dolosives de l'employeur, dans un contexte de compression des effectifs**

La Cour d'appel de Metz posait, dans un premier temps, la question de la validité de la démission, alors que la salariée affirmait qu'elle avait été « *obtenue par fraude* ».

Il est de jurisprudence constante que la démission ne se présume pas et qu'elle doit résulter d'un acte par lequel le salarié manifeste, de façon claire, sérieuse et non équivoque, sa volonté de rompre le contrat de travail (1).

La démission résultant d'un dol de l'employeur est entachée de nullité (2). L'ambiguïté ou non de l'intention de démissionner est souverainement appréciée par les juges au regard des circonstances de fait. En l'espèce, plusieurs éléments caractérisaient la tromperie.

La salariée établissait qu'elle avait été mise devant le fait accompli : son service, le bloc opératoire de l'hôpital d'Hayange, avait fermé et l'employeur l'avait laissée dans l'incertitude sur l'avenir de son contrat de travail, en l'invitant à prendre attache avec le centre hospitalier régional de Metz-Thionville pour déposer sa candidature.

En réalité, quelques semaines après la démission de l'infirmière, l'intégralité des contrats de travail des salariés affectés au bloc opératoire de l'hôpital d'Hayange serait transférée de plein droit au Centre hospitalier régional de Metz-Thionville, en application de l'article L. 1224-3 du Code du travail.

L'effectif transféré serait néanmoins allégé, puisque la salariée démontrait que 31 salariés avaient concomitamment quitté leur emploi par des ruptures

conventionnelles ou des démissions et que d'autres avaient accepté des mutations dans d'autres services.

Et pour cause : les pièces versées aux débats confirmaient que non seulement l'employeur s'était abstenu d'informer les institutions représentatives du personnel et les salariés de cette reprise automatique des contrats, mais qu'en outre, il délivrait des informations contraires.

La manœuvre a heureusement conduit la Cour d'appel de Metz à requalifier la démission équivoque en licenciement irrégulier, pour dol et contrainte morale exercée par l'employeur : « *la délivrance d'informations inexactes et ayant volontairement trompé la salariée caractérise bien des manœuvres dolosives et une réticence dolosive de la part de l'association* ».

C'est dans un deuxième temps seulement que la Cour juge que la démission produit les effets d'un licenciement nul.

### **2. Le contournement des règles d'ordre public en matière de licenciement collectif pour motif économique :**

Le Code du travail impose la mise en œuvre d'un PSE dès lors que le projet de licenciement économique envisagé dans une entreprise d'au moins 50 salariés concerne 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours (3). La même obligation s'impose lorsqu'une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé aux licenciements économiques successifs de plus de dix salariés sur 3 mois consécutifs (4) ou de plus de 18 salariés au cours d'une année civile, pour tout licenciement qui interviendrait dans les trois mois suivant une année civile (5).

La jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation est bien établie en la matière. Toute « *opération de gestion du personnel tendant, pour un motif économique, à la suppression de nombreux emplois* » s'analyse en un projet de licenciement collectif soumis aux articles L. 1233-1 et suivants du Code du travail (6).

Il importe d'ailleurs peu qu'un salarié soit le seul à être licencié dans un établissement, dès lors que son licenciement s'opère « *dans le cadre de l'ensemble des mesures de réorganisation et de réduction des frais d'exploitation de l'entreprise, en même temps que le congédiement de nombreux autres salariés* » (7). De plus, « *Sauf clause contraire, les dispositions relatives*

(1) Cass. Soc. 10 novembre 1998, n°96-44.299 ; Cass. Soc. 10 juillet 2002, n°00-45.566, BC V n°240 ; Cass. Soc. 9 mai 2007, n°05-40.518, BC V n°70.

(2) Cass. Soc. 22 mai 2002, n°00-41.708.

(3) Art. L. 1233-61 du Code du travail.

(4) Art. L. 1233-26 du Code du travail.

(5) Art. L. 1233-27 du Code du travail.

(6) Cass. Soc. 10 avril 1991, n°89-18.485, BC V n°179.

(7) Cass. Soc. 13 avril 1976, n°75-40.513, Bull. Ch. Soc. n°207.

au plan social sont applicables aux salariés concernés par une mesure globale de compression des effectifs qui se poursuit au-delà du délai de 30 jours, dès lors qu'au cours de ce délai, le licenciement de 10 salariés au moins est envisagé » (8).

S'agissant des ruptures à inclure pour déterminer les obligations de l'employeur en matière de PSE, il est aujourd'hui acquis qu'outre les licenciements économiques envisagés, doivent aussi être pris en compte les ruptures conventionnelles ayant une cause économique et s'inscrivant dans un processus concerté de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités (9), tout comme les départs négociés (10).

Une opération de gestion du personnel, dans un contexte de réduction des effectifs, peut dissimuler une violation du droit des licenciements économiques.

Or, « le juge doit donner ou restituer leur exacte qualification juridique aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposé » (11). Le juge se doit donc de vérifier si la cause exacte du licenciement n'est pas de nature

économique et ne peut, pour ce faire, se limiter au motif invoqué dans la lettre de rupture (12). La sanction des licenciements intervenus en violation des règles précitées est la nullité.

En l'espèce, la Cour rappelle, premièrement, que l'employeur ne cachait pas son souhait de réduire la masse salariale de l'hôpital d'Hayange en raison de difficultés économiques, mais que des départs massifs et de nombreuses mutations de salariés avaient également eu lieu à partir de la présentation du projet de réorganisation des services, avec un appel au volontariat pour des mutations dans d'autres établissements. Ces éléments suffisent à caractériser l'existence d'un « projet global de réduction des effectifs, coordonné et organisé », dans lequel la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi s'imposait.

La violation des règles d'ordre public en matière de licenciement collectif pour motif économique conduit la Cour à juger que la démission s'analyse en un licenciement nul.

**Laure Daviau,**

Avocate au Barreau de Marseille

(8) Cass. Soc. 10 juillet 1995, n°94-40.477, BC V n°241.

(9) Cass. Soc. 9 mars 2011, n°10-11.581, BC V n°70 ; v. A. Chirez « La rupture conventionnelle pour cause économique », Dr. Ouvr. 2011, p. 473 ; v. aussi instr. DGT n°2010-2 du 23 mars 2010 ; CA Lyon, 6 septembre 2012, n°11/01.237.

(10) TGI de Lyon, 25 octobre 2006 ; v. Dr. Ouvr. 2007, p. 484, n. S. Ducrocq.

(11) Cass. Soc. 23 avril 1985, n°83-40.229, BC V n°250.

(12) À titre d'exemple, pour un licenciement pour faute grave où l'employeur invoquait un refus de mise en œuvre de la clause de mobilité : CA Paris, 26 septembre 2006 ; v. Dr. Ouvr. 2007, p. 233, n. A. Vaudoiset.