

## Contrat de Travail

**CONTRAT DE TRAVAIL – Rupture – Licenciement collectif pour motif économique – Plan social – Obligation pour l'employeur de mettre en œuvre toutes les mesures possibles appréciées en fonction des moyens dont dispose l'entreprise – Juge devant rechercher si cette obligation a bien été exécutée pour déterminer la validité du plan social.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)  
28 mars 2000

**Comité d'entreprise de la Société Lasnon**  
contre **Société Lasnon**

Attendu que, selon ce texte, dans les entreprises employant au moins 50 salariés, lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 10 dans une même période de 30 jours, l'employeur doit établir et mettre en œuvre un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité notamment les salariés âgés ou qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile ; que le plan social doit prévoir des mesures, autres que les dispositions concernant les conventions de conversion telles que par exemple des actions de reclasse-

ment interne ou externe à l'entreprise, des créations d'activités nouvelles, des options de formation ou de conversion, des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail ; qu'il en résulte que l'employeur doit mettre en œuvre toutes les mesures possibles, appréciées en fonction des moyens dont dispose l'entreprise, pour maintenir les emplois ou faciliter le reclassement ;

Attendu que la société Lasnon, envisageant le licenciement pour motif économique de 14 salariés, a présenté le 24 février 1998 un plan social au comité d'entreprise qui, après avoir émis un avis défavorable, a saisi le tribunal de grande instance pour faire constater la nullité du plan social ;

Attendu que, pour débouter le comité d'entreprise de son action en nullité, l'arrêt infirmatif attaqué énonce que la loi, lorsqu'elle cite à titre d'exemple les mesures à prendre dans le plan social, n'impose pas à l'employeur de les prendre toutes dès lors qu'une seule par son efficacité est de nature à assurer le maintien de l'emploi ; que précisément, le plan social, qui proposait 30 postes de reclassement aux 14 salariés concernés avec le bénéfice d'une aide financière, répond aux exigences légales ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de rechercher si, en dehors de reclassements impliquant pour des salariés anciens un déplacement dans une autre région et se traduisant par une modification du contrat de travail, l'employeur ne pouvait pas prendre, comme le soutenait le comité d'entreprise, d'autres mesures telles que réduction de la durée du travail, passage au temps partiel et développement d'activités nouvelles, la Cour d'Appel, qui a méconnu les exigences s'imposant à l'employeur, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse.

(M. Gélineau-Larrivet, Prés. – Mme Quenson, Rapp. – M. Duplat, Av. gén. – SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, M<sup>e</sup> Le Prado, Av.)

NOTE. – L'arrêt pose en principe que pour réaliser l'objectif fixé par l'article L. 321-4-1 du Code du Travail : un plan social évitant les licenciements ou en limitant le nombre, l'employeur doit mettre en œuvre toutes les mesures possibles en fonction des moyens dont dispose l'entreprise.

La recherche du juge pour apprécier la validité du licenciement ne saurait donc se borner aux seuls reclassements internes ou externes proposés aux salariés. Elle doit s'étendre à toutes les autres mesures possibles aboutissant au maintien de l'emploi : réduction de la durée du travail, utilisation de temps partiel, développement d'activités nouvelles, etc.

En l'occurrence, les reclassements offerts s'ils étaient en apparence satisfaisants (30 postes pour 14 salariés) imposant, dit l'arrêt, à des salariés anciens un déplacement dans une autre région et une modification de leur contrat de travail ne pouvaient suffire à répondre aux exigences de l'article L. 321-4-1.