

Licenciement pour motif économique

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Offre de départ en retraite anticipée dans le cadre d'un plan social – Acceptation par le salarié – Rupture du contrat de travail résultant de l'initiative de celui-ci – Assimilation à un licenciement économique (non) – Absence de droit de l'intéressé à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
25 juin 2002

Elf Atochem contre Fédération Chimie Energie CFDT

Attendu qu'au cours de l'année 1994, la société Atochem a engagé une procédure de licenciement collectif pour motif économique et établi un plan social qui prévoyait, notamment, la possibilité pour les salariés remplissant certaines conditions

d'adhérer à une offre de départ en retraite anticipée ; que la Fédération unifiée des industries chimiques CFDT a fait assigner la société Elf Atochem pour demander qu'il soit jugé que la rupture des contrats de travail des personnes ayant adhéré à l'offre de départ en retraite anticipée constituait un licenciement économique ouvrant droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Atofina, qui vient aux droits de la société Atochem, fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir déclaré recevable l'action de la Fédération Chimie Energie CFDT alors, selon le moyen :

1) Que l'action intentée en son nom propre par un syndicat, sur le fondement de l'article L. 135-5 du Code du travail ne permet à celui qui l'exerce que de poursuivre l'exécution

d'engagements nés directement des conventions ou accords collectifs contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts ; qu'en l'espèce, l'action du syndicat tendait à voir juger que la rupture des contrats de travail des salariés ayant adhéré à l'offre de départ en retraite proposée par l'employeur dans le cadre d'un plan social constituait, en application des dispositions légales, un licenciement ouvrant droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement ; qu'il s'ensuit que le syndicat poursuivait, non pas l'exécution d'engagements conventionnels, mais l'application des règles légales relatives aux licenciements, l'ouverture sollicitée du droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement n'étant qu'une simple conséquence de cette application ; qu'en déclarant le syndicat recevable à agir en son nom propre, la Cour d'appel a violé l'article L. 135-5 du Code du travail ;

2) Que la solution d'un litige relatif à l'application pure et simple de la législation sur les licenciements aux ruptures de contrats mises en œuvre par adhésion des salariés à une offre de départ volontaire en retraite faite par l'employeur dans le cadre d'un plan social n'est pas susceptible de porter préjudice à l'intérêt collectif de la profession représentée par un syndicat ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé l'article L. 411-11 du Code du travail ;

Mais attendu qu'ayant rappelé qu'en vertu de l'article L. 135-5 du Code du travail les groupements ayant la capacité d'ester en justice liés par une convention ou un accord collectif de travail peuvent en leur nom propre intenter contre toute personne liée par la convention ou l'accord toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés, la Cour d'appel, qui a constaté que l'action de la Fédération CFDT avait pour objet de faire déterminer la qualification de la rupture du contrat de travail de certains salariés et d'en fixer les conséquences au regard, notamment, des dispositions du protocole d'accord collectif dit « CARCOM » auquel elle était liée, peu important que la rupture soit intervenue dans le cadre de la mise en œuvre d'un plan social, a, sans encourir les griefs du moyen, légalement justifié sa décision ;

Mais sur le second moyen :

Vu les articles L. 321-1 et L. 122-14-13 du Code du travail ;

Attendu que pour décider que les ruptures des contrats de travail des salariés mises en œuvre par adhésion à une offre de départ en retraite formulée par la société Atochem dans le cadre d'un plan social s'analysaient en des licenciements pour motif économique ouvrant droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, la Cour d'appel énonce que les départs à la retraite des agents bénéficiant du régime minier se sont inscrits dans le contexte du plan social de restructuration avec suppression d'emplois, que peu importe que les salariés qui n'ont pas envisagé leur départ en retraite soient restés à leur poste, que cela n'altère pas la volonté claire et précise de la société de procéder à une restructuration dont les départs à la retraite ont été une modalité, que le Tribunal a retenu avec pertinence que les salariés du régime minier n'avaient pas manifesté leur souhait de partir, que cela démontre bien que si les salariés concernés ont, en faisant valoir leur droit à la retraite, participé à la réalisation du plan de structuration par un acte volontaire, ils n'avaient pas eu auparavant l'initiative d'un tel départ, que la jurisprudence retient très clairement que la mise à la retraite résultant de la mise en œuvre d'un plan social doit être assimilée à un licenciement économique pour suppression d'emplois ;

Attendu, cependant, que si la rupture du contrat de travail pour un motif économique est soumise pour sa mise en œuvre aux dispositions sur le licenciement économique en vertu de l'article L. 321-1, alinéa 2, du Code du travail, il n'en résulte pas que toute rupture d'un contrat de travail procédant d'un motif économique entraîne les effets d'un licenciement ; que le départ volontaire à la retraite dans le cadre d'un plan social constitue une rupture à l'initiative du salarié et n'ouvre pas droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse.

(MM. Sargos, prés. - Frouin, rapp. - Duplat, av. gén. - SCP Gatineau, SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, av.)

NOTE. – Aux termes de cet arrêt l'acceptation par le salarié d'une offre de retraite anticipée si elle entraîne la rupture du contrat de travail n'est pas assimilable à un licenciement.

Cette solution résulte clairement de l'attendu qui indique que toute rupture du contrat de travail procédant d'un motif économique n'entraîne pas les effets de licenciement.

Cette position de la Chambre sociale est inattendue. Elle ne semble pas correspondre à l'application du 2^e alinéa de l'article L. 321-1 du Code du travail qui énonce que les dispositions sur le licenciement économique « sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'alinéa précédent ».

En effet, l'offre de retraite anticipée incluse dans un plan social a pour origine une cause économique qui incite l'employeur à la formuler.

La Chambre sociale écarte l'application du texte en cause en considérant qu'en la circonstance la rupture n'est pas le fait de l'employeur mais est la conséquence d'une initiative du salarié, l'acceptation par lui de l'offre patronale de départ à la retraite anticipée.

Ce critère de l'initiative pour déterminer l'auteur de la rupture apparaît discutable. En l'occurrence, l'initiative n'était-elle pas le fait de l'employeur offrant une cessation du lien contractuel dans le cadre d'un plan social ? A défaut de cette offre, il n'y aurait pas eu d'initiative du salarié !

Traditionnellement la jurisprudence de la Chambre sociale distingue, dans ce domaine, l'initiative de l'imputabilité de la rupture. En l'espèce en considérant que l'initiative incombe au salarié, n'aurait-il pas fallu faire peser l'imputabilité de la rupture sur l'employeur, car celle-ci se serait jamais produite s'il n'avait pas mis en œuvre une procédure de licenciement collectif pour motif économique ?

F.S.