

**LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE –  
Obligation de reclassement – Propositions  
patronales – Portée – Droit de refus du salarié.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)  
29 janvier 2003

**Total raffinage distribution contre F. et a.**

Sur le moyen unique :

Attendu qu'une procédure de licenciement collectif pour motif économique donnant lieu à l'établissement d'un plan social a été engagée, en 1996, par la société Total raffinage distribution ; qu'à l'issue de cette procédure, M. F. et Mme S., employés de la société, ont été licenciés, non pour motif économique, mais pour faute grave en raison de leur refus délibéré de toute tentative de reclassement ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt attaqué (Nancy, 4 octobre 2000) d'avoir dit que le licenciement des salariés était dépourvu de cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamnée à leur payer des indemnités de rupture et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1) Que l'abus ne saurait être juridiquement protégé, le droit ne pouvant conférer l'irresponsabilité, qu'il n'existe pas de droits discrétionnaires et qu'il y a abus à détourner un droit de sa finalité sociale ; que, dès lors, en l'espèce, eu égard aux termes de la lettre de licenciement tels qu'ils ont été expressément relevés par la Cour d'appel, il appartenait à celle-ci de rechercher si, au-delà de la liberté individuelle dont dispose chaque individu, le rejet systématique par les salariés de tous les dispositifs de reclassement mis en place par les partenaires sociaux dans le cadre du plan social, traduisant une volonté délibérée de ne pas respecter les finalités de ce plan social afin d'une part de profiter de l'engagement pris par la société TRD de ne pas licencier les salariés jusqu'au 31 décembre 1997, et ainsi de percevoir leur salaire à compter du 1<sup>er</sup> novembre 1996 sans travailler, et d'autre part, de bénéficier d'un licenciement après le 31 décembre 1997 leur permettant de percevoir d'importantes indemnités de licenciement et des indemnités ASSEDIC sans dégressivité jusqu'à l'âge de la retraite, n'était pas abusif ; qu'en s'abstenant d'une telle recherche, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil et des articles L.122-8, L. 122-9, L. 122-14-3 et L. 122-14-4 du Code du travail ;

2) Que le préambule du plan social signé le 31 juillet 1996 précisait : 2 - "*aucune notification de licenciement n'interviendra à l'initiative de la direction avant le 31 décembre 1997*"; qu'ainsi, la société TRD s'était engagée à ne procéder à aucun licenciement, quel qu'en soit le motif, avant le 31 décembre 1997, de sorte qu'elle ne pouvait pas sanctionner le comportement abusif de M. F. et Mme S. avant cette date ; que, dès lors, en jugeant "*que la société TRD était uniquement tenue de ne pas prononcer de licenciement économique jusqu'au 31 décembre 1997 ; qu'elle restait libre de prononcer une sanction pour faute à chaque refus des salariés sans attendre le 2 février 1998*", par des motifs déterminants de la solution du litige puisque, d'une part, ils ont permis à la Cour d'appel d'en déduire bien à tort que la société TRD aurait pu sanctionner le comportement de M. F. et Mme S. avant le 2 février 1998, et que, d'autre part, ils lui ont interdit de comprendre en quoi le comportement des salariés avait été abusif, ceux-ci ayant refusé toute solution leur permettant de retrouver un travail à fin de percevoir leur salaire pendant plus

d'un an, sans avoir à travailler, la Cour d'appel a dénaturé le plan social, et violé l'article 1134 du Code civil ;

3) Que si aux termes de l'article L. 122-44 du Code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires à l'encontre d'un salarié au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, un fait antérieur à deux mois peut être pris en considération lorsque le comportement du salarié s'est poursuivi dans ce délai ; qu'en l'espèce, après avoir rappelé cette solution du droit positif, la société TRD avait expressément relevé dans ses conclusions d'appel "que, tel est bien le cas en l'espèce puisque le comportement abusif de M. F. et Mme S. s'est poursuivi pendant toute la période durant laquelle ils étaient censés rechercher de manière active un emploi à l'extérieur de l'entreprise, et qu'il n'a été mis fin à leur comportement que par leur licenciement, qu'il convient de souligner, que la société TRD, alors qu'elle n'était nullement tenue de le faire, leur a proposé une nouvelle et dernière fois au cours de l'entretien préalable de bénéficier de la préretraite interne à titre exceptionnel et dérogatoire, proposition qui a été une dernière fois refusée"; que, dès lors, en ne recherchant pas si le comportement de M. F. et Mme S. ne s'était pas poursuivi jusqu'à leur licenciement de sorte que les dispositions de l'article L. 122-44 du Code du travail ne pouvaient recevoir application, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de réponse à conclusions et violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que le salarié menacé de licenciement pour motif économique est en droit de refuser les mesures de reclassement qui lui sont proposées par l'employeur ; que la Cour d'appel, qui a constaté que les salariés s'étaient bornés à ne pas adhérer à la mesure de préretraite interne prévue par le plan social, à refuser une mutation géographique, et à ne pas recourir aux services d'un cabinet "d'outplacement", a pu décider qu'ils n'avaient fait qu'exercer leur droit ; que le moyen n'est pas fondé ;

#### PAR CES MOTIFS :

Rejette les pourvois.

(MM. Sargos, prés. - Frouin, cons. rapp. - Mme Barrairon, av. gén. - SCP Peignot et Garreau, av.)

NOTE. — Cet arrêt rendu par la Cour de cassation le 29 janvier 2003 est appelé à faire date (1). Son intérêt est double, puisque s'il intéresse d'abord le droit du reclassement du salarié menacé d'un licenciement pour motif économique, il n'est pas sans enseignement sur le champ d'application du droit de la modification du contrat de travail.

Les faits de l'affaire sont simples : suite à une procédure de licenciement pour motif économique, ayant donné lieu à l'établissement d'un plan social, deux salariés sont licenciés, non pour motif économique, mais pour faute grave « en raison de leur refus délibéré de toute tentative de reclassement ».

Condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse par la Cour d'appel de Nancy, l'employeur voit son pourvoi rejeté par la Cour de cassation. En une formule ramassée, la Haute juridiction pose un principe

fort : « le salarié menacé de licenciement pour motif économique est en droit de refuser les mesures de reclassement qui lui sont proposées par l'employeur ». Si l'existence d'un tel droit au refus n'avait guère suscité d'analyses doctrinales, elle avait, en revanche, divisé les juges du fond (2). Le débat est désormais tranché.

A vrai dire, le principe posé par la Cour de cassation dans cette affaire ne surprend pas. Plus encore, il était attendu. En effet, dans un arrêt *ECIA Industrie* du 9 avril 2002 (3), la Cour de cassation avait déjà consacré le droit pour le salarié dont l'inaptitude est d'origine non professionnelle (4) de refuser les postes proposés par l'employeur dans le cadre de son obligation légale de reclassement. Commentant cet arrêt, nous avions alors souligné qu'aucune raison ne paraissait devoir justifier que ce qui était reconnu au salarié inapte ne le soit pas au salarié menacé d'un licenciement économique. L'arrêt du 29 janvier 2003 confirme ce point de vue. Ainsi, dix ans après avoir mis à la charge de l'employeur une obligation de reclassement, la Cour de cassation consacre pleinement l'idée que cette obligation n'est que la face passive d'un droit subjectif au reclassement dont chaque salarié menacé d'un licenciement économique est titulaire. La solution mérite d'être approuvée. En effet, la reconnaissance d'un tel droit au reclassement – la consécration d'un droit au refus n'en étant qu'une conséquence logique –, apparaît pleinement légitime. Sans revenir sur le détail de notre argumentation (5), disons seulement ici que cette solution trouve son entière justification dans la finalité (elle assure au salarié la continuité de l'emploi) et la fonction même de l'obligation de reclassement (6) dans le droit du licenciement (elle participe du contrôle de la légitimité du licenciement prononcé par l'employeur).

Mais, à ce stade, il faut souligner que dans la présente affaire, l'employeur ne contestait en rien l'existence d'un tel droit. Ce qu'il reproche aux deux salariés concernés c'est d'en avoir abusé. Plus précisément, ce que leur impute à faute leur employeur c'est d'avoir rejeté systématiquement tous les dispositifs de reclassement mis en place par les partenaires sociaux dans la cadre du plan social, "traduisant une volonté délibérée de ne pas respecter les finalités de ce plan", et cela aux fins indélicates de profiter d'un engagement de maintien de l'emploi pris par la société et d'un licenciement ultérieur à des conditions avantageuses. Les salariés auraient ainsi, selon l'employeur, détourné le droit au reclassement de sa finalité sociale.

Pour rejeter l'argumentation patronale, la Cour de cassation relève que la Cour d'appel a constaté que les salariés s'étaient bornés à ne pas adhérer à la mesure de retraite interne prévue par le plan social, à refuser une mutation géographique, et à ne pas recourir au service d'un cabinet "d'outplacement", et qu'elle a ainsi pu décider qu'ils n'avaient fait qu'exercer leur droit.

(1) Il fait d'ailleurs l'objet de la plus large publicité (P+B+R+I).  
 (2) Sur ces arrêts, F. Géa, *Licenciement pour motif économique : l'obligation générale de reclassement*, RJS 2000, p. 527.  
 (3) Cass. soc. 9 avril 2002 (deux arrêts), D. 2003, jurisprudence, p. 306, note P. Adam ; Dr. soc. 2002, p. 663, note J. Savatier ; JSL 14 mai 2002, n° 101, p. 8, note M.C. Haller.  
 (4) Le droit pour le salarié dont l'inaptitude physique est d'origine

professionnelle de refuser les propositions de reclassement n'a jamais été discuté. On admet classiquement qu'un tel droit résulte de la combinaison des articles L 122-32-5 alinéa 4 et L 122-32-6 du Code du travail.

(5) P. Adam, note précitée, p. 308.

(6) Sur la notion de reclassement : F. Héas, *La notion de reclassement*, Dr. Ouv. 2001, p. 505.

Faut-il conclure à la lecture de cet arrêt, comme cela a pu être écrit (7), que la Cour de cassation fait du droit au refus des propositions de reclassement, un droit discrétionnaire – absolu – dont l'exercice ne saurait dégénérer en abus ? La formule de principe employée par la Cour de cassation, en ne réservant aucune place à l'hypothèse de l'abus de droit, peut le laisser croire. Reste qu'il est possible de lire d'une autre manière l'arrêt du 29 janvier 2003. Lorsque la Cour de cassation souligne que la Cour d'appel, au regard de ses constatations, a pu décider que "*les salariés n'avaient fait qu'exercer leur droit*", on peut comprendre cette dernière formule, sans solliciter les termes de l'arrêt, comme signifiant que les salariés étaient restés dans les limites de leur droit. Aussi, la Cour de cassation ne dit pas que le droit au refus s'exerce sans limites, qu'il est un droit absolu ; elle reconnaît simplement au juge du fond une large marge d'appréciation pour caractériser l'éventuel abus de droit, se contentant d'un contrôle restreint sur cette qualification. Cette seconde lecture nous semble plus pertinente. En effet, l'on voit mal ce qui pourrait justifier de rattacher le droit au refus des propositions de reclassement à la problématique catégorie (8) des droits discrétionnaires. A la Cour de cassation de lever maintenant tous les doutes sur cette épineuse question.

Mais si l'on admet que le refus des salariés peut être abusif, faut-il pour autant considérer, comme le soutenait l'employeur en l'espèce, qu'un tel abus constitue une faute justifiant un licenciement disciplinaire. On peut en douter. En effet, nous avons montré ailleurs (9) que la conséquence logique d'un refus abusif du salarié devrait seulement être de libérer l'employeur de son obligation de reclassement, en le dispensant de proposer d'autres emplois éventuellement disponibles dans l'entreprise et compatibles avec les compétences du salarié. Si l'abus du

salarié dans l'exercice de son droit à reclassement pouvait ainsi ouvrir la voie à un licenciement pour motif économique légitime, il ne saurait en aucun cas en changer la nature en le transformant en licenciement disciplinaire.

Disons un mot pour conclure sur l'apport de cet arrêt à la construction d'un droit de la modification du contrat (10). Il est sans doute un peu singulier. Depuis le tournant des arrêts du 10 juillet 1996 (11), les discussions doctrinales – nombreuses – et la jurisprudence de la Cour de cassation se sont surtout employées à définir ce qui participait de la sphère contractuelle, et ce qui ne relevait que du simple changement des conditions de travail, c'est-à-dire du pouvoir de l'employeur. En revanche, la question des frontières externes – c'est-à-dire des limites de son champ d'application – de ce droit de la modification du contrat ne semble guère avoir mobilisée les énergies. Tout se passait comme si le droit de la modification du contrat devait s'appliquer – ce que la Cour de cassation n'avait jamais dit – dans tous les aspects de la relation de travail. Il est d'ailleurs significatif que les quelques réflexions apparues sur la question d'un éventuel refus par le salarié d'une proposition de reclassement s'étaient nouées – au plus haut niveau – autour de la distinction entre la modification du contrat et le simple changement des conditions de travail (12). Il était ainsi soutenu que le caractère fautif du refus du salarié dépendait de savoir si la proposition de reclassement entraînait ou non une modification d'un ou plusieurs éléments localisés dans la sphère contractuelle. Les arrêts du 9 avril 2002 et du 29 janvier 2003, en consacrant le reclassement comme un droit subjectif du salarié, condamnent cette analyse, contribuant par la même à circonscrire le champ d'application du droit de la modification du contrat.

**Patrice Adam**

**Docteur en droit. Membre du CERIT**