

**RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Salarié acceptant un départ volontaire négocié avec l'employeur dans le cadre d'un accord collectif – Résiliation amiable du contrat ne privant pas l'intéressé de la priorité de réembauchage.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 13 septembre 2005  
Crédit Lyonnais contre R.

Attendu que le Crédit Lyonnais a conclu le 12 décembre 1996 avec certaines organisations syndicales un accord social pour l'emploi qui prévoyait des mesures destinées à favoriser les départs volontaires ; que Mme R., salariée de la société Crédit Lyonnais depuis le 17 août 1976, a demandé le bénéfice de ces mesures ; que son projet professionnel de reconversion ayant été validé par le Crédit Lyonnais, elle a quitté son emploi le 31 janvier 1999 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de la convention de départ négocié en licenciement sans cause réelle et sérieuse et une indemnité pour non-respect de la priorité de réembauchage ;

Sur le second moyen, pris en sa seconde branche :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer à la salariée une indemnité pour non-respect de la priorité de réembauchage alors, selon le moyen, que toute rupture d'un contrat de travail procédant d'un motif économique ne s'analyse pas en un licenciement ; que le départ volontaire du salarié dans le cadre d'un plan social soumis à consultation du comité d'entreprise constitue une rupture à l'initiative du salarié et ne donne pas lieu au bénéfice de la priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture du contrat de travail prévu en cas de licenciement pour motif économique ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé par fautive application l'article L. 321-14 du Code du travail ;

Mais attendu qu'en vertu de l'article L. 321-1, alinéa 2, du Code du travail les dispositions d'ordre public des articles L. 321-1 à L. 321-15 de ce Code sont applicables à toute rupture de contrat de travail pour motif économique ; qu'il en résulte que le salarié ayant accepté un départ volontaire négocié avec son employeur dans le cadre d'un accord collectif bénéficie de la priorité de réembauchage ; que la Cour d'appel, qui a retenu à bon droit que le contrat de travail avait été rompu pour un motif économique, a pu décider que la priorité de réembauchage prévue par l'article L. 321-14 du Code du travail pouvait être invoquée par l'intéressée ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen et la première branche du second moyen :

Vu l'article 1134 du Code civil, ensemble les articles L. 121-1, alinéa 1<sup>er</sup>, L. 321-1, alinéa 2, du Code du travail ;

Attendu que pour décider que la rupture du contrat de travail s'analysait en un licenciement pour motif économique, l'arrêt attaqué retient que, confronté à de graves difficultés économiques, le Crédit Lyonnais a élaboré un plan d'adaptation de l'emploi envisageant la réduction des effectifs par des suppressions d'emploi et conclu avec les syndicats un accord prévoyant des mesures d'accompagnement de ce plan ; que dans ce contexte, c'est l'employeur qui a pris l'initiative de rompre le contrat de travail et la salariée s'est contentée de solliciter le bénéfice du plan et de négocier les conséquences de la rupture ; qu'il ne peut dès lors être affirmé que cette rupture relève d'un commun accord des parties, la salariée n'ayant jamais envisagé, avant l'élaboration du plan, de quitter l'entreprise ; qu'en l'absence de motifs énoncés dans la lettre de validation du projet de départ de la salariée, le licenciement ne procède pas d'une cause réelle et sérieuse ;

Attendu cependant que la rupture d'un contrat de travail pour motif économique peut résulter d'un départ volontaire dans le cadre d'un accord collectif mis en œuvre après consultation du comité d'entreprise ; que cette rupture constitue une résiliation amiable du contrat de travail ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait alors qu'elle avait constaté que le départ volontaire de la salariée entrait dans le cadre de l'accord social du 12 décembre 1996, qui avait fait l'objet d'une consultation du comité central d'entreprise, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, sauf en ce qu'il a rejeté la demande de la salariée au titre de l'absence de proposition d'une convention de conversion et de l'indemnité conventionnelle de licenciement, l'a déboutée de sa demande d'annulation et lui a alloué une indemnité au titre d'une violation de la priorité de réembauchage.

(MM. Sargos, prés. - Leblanc, rapp. - Maynial, av. gén.)

## Note.

Le litige reposait sur l'idée couramment répandue que la priorité de réembauchage constitue une des contreparties à un licenciement pour motif économique réalisé par l'employeur.

Or, en l'occurrence, la salariée avait sollicité le bénéfice d'un accord collectif prévoyant des mesures destinées à faciliter les départs volontaires. La rupture du contrat résultait ainsi d'un tel départ volontaire.

La salariée, estimant cependant qu'elle devait s'analyser en un licenciement en raison de son motif, saisissait le Conseil de prud'hommes et réclamait son annulation pour absence de cause réelle et sérieuse et des dommages-intérêts pour, en particulier, non-respect de la priorité de réembauchage.

L'employeur en réponse invoquait la qualité de départ volontaire de la salariée pour soutenir qu'il ne saurait s'agir d'un licenciement et que par conséquent l'intéressée ne bénéficiait pas d'une priorité de réembauchage.

La Cour de cassation lui donne satisfaction sur la première partie de son raisonnement en estimant que la rupture devait s'analyser en une résiliation amiable fondée sur un commun accord.

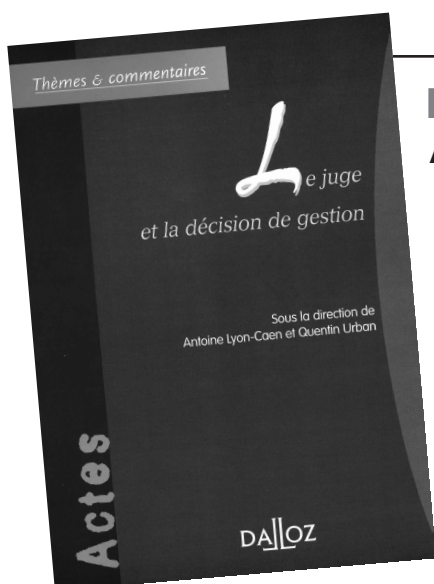
Par contre, elle accorde à la salariée le bénéfice de la priorité de réembauchage prévue par l'article L. 321-14 du Code du travail.

Pour ce faire, elle s'appuie sur la formulation générale de l'article L. 322-1 alinéa 2 qui déclare : *"Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes formulées à l'alinéa précédent"*.

Elle distingue ainsi la "rupture", quelle qu'elle soit, du licenciement trouvant sa source dans un acte de volonté de l'employeur (en ce sens précédemment Cass. Soc. 2 déc. 2003 (deux esp.) Dr. Ouv. 2004 p. 237 n. F. Héas).

Ce seront alors toutes les règles de procédure figurant au Livre III CT qui s'appliqueront au départ volontaire. Donc l'employeur reste tenu d'offrir les emplois devenus vacants par priorité aux salariés ayant quitté l'entreprise pour l'une des causes formulées à l'article L. 321-1 alinéa 1.

Il devra le faire par la voie d'une correspondance particulière ne pouvant en faire état dans une lettre de licenciement qui n'existera pas.



## Le juge et la décision de gestion

**Antoine Lyon-Caen et Quentin Urban (dir.)**

Législateur, juge et dirigeant sont impliqués de façons différentes, à des degrés divers, et à des moments distincts dans la gestion de l'entreprise ou son contrôle. Au nom de la liberté d'entreprendre et d'un prétendu respect de la loi, certains voudraient voir écarter le juge, ou au moins limiter son rôle. Il n'aurait ni la légitimité pour apprécier la conformité des décisions aux exigences légales, ni la formation suffisante pour comprendre le fonctionnement de l'entreprise et saisir la pertinence des orientations choisies par les dirigeants.

Le présent ouvrage invite le lecteur à prendre un peu de recul à l'égard de ces opinions souvent partagées aujourd'hui.

Souhaitant répondre à une problématique transdisciplinaire, sont ici examinées, commentées et confrontées les démarches des juges du travail (le juge et le processus de décision, le licenciement économique collectif, les relations collectives), commerciaux (décision judiciaire et décision de gestion, recours aux standards), et répressifs (blanchiment d'argent, abus de biens sociaux) dans le souci commun de donner force à la conviction que l'intervention du juge dans le fonctionnement de l'entreprise est une façon d'inscrire cette forme d'organisation des hommes au travail dans la démocratie.

**Dalloz coll. Thèmes & commentaires - ISBN : 2.247.06847.2**  
**171 pages - Parution : 05/2006. 35 €. A commander en librairie**