

**LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Convention de reclassement personnalisée (CRP) – Adhésion – Effets – Pouvoirs du juge – Recherche du motif économique (oui) (deux espèces).**

Première espèce :

COUR D'APPEL DE PARIS (18<sup>e</sup> Ch. C) 22 mars 2007

**P. et UL CGT de Chatou contre Trigano Jardin**

**SUR CE, LA COUR :**

Considérant qu'il n'est pas discuté qu'en vertu d'un contrat durée indéterminée en date du 31 juillet 2003, M. P. a été engagé, à compter du 6 octobre 2003, par la société Trigano Jardin, en qualité de "directeur grand compte", moyennant un salaire annuel de 47 000 € et une rémunération variable de 0 à 10 % de la rémunération de base annuelle, en fonction des objectifs définis annuellement avec la hiérarchie ;

Que dans le cadre d'une procédure de licenciement économique visant neuf salariés, M. P. a été convoqué par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en date du 21 décembre 2005 à un entretien préalable fixé au 6 janvier 2006 ; qu'à cette dernière date, lui a été remise une convention de reclassement personnalisée qu'il a acceptée le 11 janvier suivant, avant d'être admis par l'Assedic, le 24 janvier, à bénéficier de ce dispositif ;

Que par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 25 janvier 2006, la société Trigano Jardin a rappelé à M. P. que son acceptation de la convention de reclassement avait mis un terme à leur relation de travail d'un commun accord le 20 janvier 2006 ; qu'elle informait M. P. dans cette même correspondance qu'il avait droit à une priorité de réembauchage ;

Qu'à compter du 13 mars 2003, la société Trigano Jardin engageait M. C. en qualité de "responsable

développement des ventes France AMCA" ; que par lettre du 17 mars 2006, M. P. faisait valoir sa priorité de réembauchage auprès de la société Trigano Jardin ;

Que le 3 avril 2006, M. P. a saisi au fond le Conseil de prud'hommes de Paris devant lequel il a formulé les demandes rappelées ci-dessus dans le cadre de la procédure actuelle de référé, initiée en première instance par assignation du 5 avril suivant ;

\*\*

Considérant que les demandes de M. P. ont trait, d'une part, au paiement d'un rappel de primes majoré des sommes subséquentes, dues au titre des congés payés incidents, ainsi que du complément de préavis et du complément d'indemnité de licenciement et d'autre part au versement des indemnités liées au licenciement sans cause réelle et sérieuse dont il a selon lui été l'objet ;

Sur les sommes réclamées au titre du rappel de primes ;

Considérant qu'il résulte des pièces et des conclusions des parties que M. P. a perçu chaque année, entre 2004 et 2006, une somme au titre de sa prime d'objectifs ;

Que selon l'appelant, les sommes ainsi perçues ne seraient pas suffisantes au motif que les objectifs à atteindre, en fonction desquels, la prime devait lui être versé, ne lui ont jamais été fixés par sa hiérarchie, de sorte que c'est le

maximum de la prime, contractuellement prévu (10 %), qui aurait dû lui être alloué ;

Mais considérant que la société Trigano Jardin produit pour sa part une lettre du 16 mars 2004 dans laquelle elle fixait des objectifs précis à son salarié ; que certes M. P. prétend n'avoir pas eu connaissance de cette correspondance, adressée en courrier simple, mais ne conteste pas que lors d'un entretien d'évaluation tenu le 17 décembre suivant, son employeur comme celui-ci le soutient dans ses conclusions-lui a reproché de ne pas avoir atteint ces objectifs ;

Qu'il résulte des énonciations précédentes que M. P. ne démontre pas que la société Trigano Jardin serait tenue comme il l'allègue de lui verser un complément de prime, pour défaut de fixation des objectifs ; que l'obligation invoquée de ce chef à l'égard de la société Trigano Jardin fait en l'état l'objet d'une contestation sérieuse qui ne peut, dans ces conditions être tranchée que par le juge du fond ;

Sur la rupture du contrat de travail :

Considérant que M. P. fait valoir que la rupture de son contrat de travail constitue un licenciement sans cause réelle est sérieuse, au motif principal que cette rupture résulte de son acceptation d'une convention de reclassement personnalisée et que la société Trigano Jardin ne lui a remis aucun écrit énonçant le motif économique de celle-ci ; qu'en effet, la convention de reclassement personnalisée a le même objet que la convention de conversion qu'elle a remplacée ; que dès lors, l'obligation incontestable qu'avait d'énoncer le motif économique de la rupture, lorsqu'il proposait à un salarié une convention de conversion dans le cadre d'un licenciement économique, s'impose désormais l'employeur qui, dans les mêmes conditions, propose au salarié une convention de reclassement personnalisée ;

Que de plus, et en tout état de cause, la rupture de son contrat consiste également en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, dès lors que la société Trigano Jardin d'une part ne justifie pas la réalité du motif économique à l'origine de la procédure de licenciement qu'elle a entreprise et d'autre part, n'a effectué aucune recherche sérieuse de reclassement, comme elle en avait l'obligation ;

Considérant que la société Trigano Jardin objecte que la convention de reclassement personnalisée, prévue par l'article L 321-4-2 du Code du travail "*place expressément ce mode de rupture sous le régime de la rupture d'un contrat accordé*" et n'oblige nullement l'employeur à adresser au salarié une lettre précisant les motifs de la rupture ; que s'agissant ainsi d'une "rupture amiable" excluant l'application des règles afférentes au licenciement économique, elle n'avait pas en conséquence à motiver la rupture résultant de l'acceptation d'une convention de reclassement personnalisée par M. P. et celui-ci n'est pas recevable à contester le motif de la rupture, ni à revendiquer le bénéfice des dispositions propres au licenciement économique et les obligations corrélatives de l'employeur eu matière de reclassement et de priorité de réembauchage ;

Que le régime de la convention de conversion, aujourd'hui supprimé, n'est pas applicable à la convention de reclassement personnalisée instituée récemment ; qu'à tout le moins, en l'absence de jurisprudence à ce jour sur le problème de droit sous-jacent aux demandes de M. P., ce dernier ne peut lui imputer une violation quelconque de ses obligations et elle-même est en droit en revanche, d'opposer une contestation sérieuse fondée sur la nécessité de mener une véritable discussion qui ne relève pas de la compétence du juge des référés ;

Sur les pouvoirs du juge des référés :

Considérant que les pouvoirs du juge des référés sont toujours limités à des situations de fait particulières qu'il

s'agisse d'ordonner toutes mesures propres à prévenir ou rétablir certaines situations de trouble, ou d'ordonner l'exécution d'obligations non contestables ;

Que dans tous les cas, il revient cependant au juge des référés de qualifier en droit la situation factuelle qui lui est soumise, sans pouvoir tirer l'existence d'une contestation sérieuse faisant obstacle à son intervention de la difficulté qu'il y aurait pour lui à faire application de la règle de droit au motif notamment que la situation serait inédite ou la réponse juridique, encore incertaine en jurisprudence ;

Que le juge des référés, comme tout juge, a pour office de dire le droit, quand bien même la question soumise serait sujette débat ; qu'il incombe donc présentement à cette juridiction : de dire, tout d'abord en droit si : l'acceptation d'une convention de reclassement personnalisée fait obstacle à ce que le salarié puisse ultérieurement remettre en cause, devant le juge, la rupture subséquente de son contrat de travail ; que dans la négative, il incombera alors à la Cour de déterminer si, au regard des éléments de fait produits et des contestations émises par la société Trigano Jardin, les motifs invoqués en l'espèce par M. P. justifient les condamnations provisionnelles requises contre son ancien employeur ou si la société Trigano Jardin étant en mesure d'opposer aux prétentions de M. P. de sérieux arguments, l'examen de ces demandes doit être renvoyé à l'appréciation du juge du fond ;

Sur le droit de M. P. à contester la rupture de son contrat :

Considérant que la convention de reclassement personnalisé (CRP) visée à l'article L 321-4-2 du Code du travail a été instituée par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 ; que le législateur ayant renvoyé aux partenaires sociaux le soin de déterminer par accord avec les organismes d'assurance chômage certaines des modalités de mise en œuvre du dispositif, un accord national interprofessionnel a été signé, le 5 avril 2005, puis retranscrit et précisé dans une "convention sur la convention de reclassement personnalisé" du 21 avril 2005 ;

Considérant que, contrairement à ce que fait plaider la société Trigano Jardin ce nouveau dispositif n'a pas eu pour effet de créer un mode de rupture amiable qui ferait obstacle à ce que le salarié ayant accepté une convention de reclassement personnalisée, puisse ultérieurement contester cette rupture devant le juge ;

Considérant, en effet que si l'article L 321-4-2 précité dispose que le contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord à la suite, de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisée, ce texte réserve le bénéfice de cette convention aux seuls salariés dont l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique et fait corrélativement obligation à l'employeur de proposer ce dispositif aux salariés intéressés ceux-ci étant donc nécessairement licenciés, à défaut d'acceptation de la convention proposée ;

Qu'en outre, l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 5 avril 2005 énonce clairement en son premier article : *il est institué des conventions de reclassement personnalisé dont l'objet est de permettre aux salariés licenciés pour motif économique de bénéficier après la rupture de leur contrat de travail d'un ensemble de mesures leur permettant un reclassement accéléré.*

Qu'il ne peut ainsi être soutenu par l'appelante que le nouveau dispositif de la convention de reclassement personnalisée constituerait un mode autonome de rupture du contrat de travail, alors que les partenaires sociaux eux-mêmes ont manifestement compris cette mesure, comme une simple modalité du licenciement économique, permettant aux

salariés visés par un tel licenciement de bénéficier d'un meilleur reclassement ;

Considérant d'ailleurs que la convention de reclassement personnalisée fait, à telle enseigne, partie intégrante de la procédure de licenciement économique, que si le délai (de quatorze jours) laissé au salarié pour accepter une convention de reclassement personnalisée n'est pas expiré à la date prévue pour l'envoi des lettres de licenciement, les dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 avril 2005 (article 4) obligent l'employeur à adresser au salarié concerné une lettre lui rappelant la date d'expiration de ce délai et l'avisant qu'en cas de refus de sa part, elle vaudra notification de son licenciement – cette lettre, par conséquent, devant nécessairement préciser le motif économique du licenciement, conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-2 du Code du travail ;

Considérant qu'en définitive aucune disposition, ni aucune raison ne justifie que le droit de contester la cause de son licenciement reconnu à tout salarié licencié pour motif économique, soit retiré au salarié passible d'un tel licenciement, au seul motif qu'il a accepté une convention de reclassement personnalisée ;

Considérant que M. P., est dès lors en droit de contester le caractère réel et sérieux du motif économique de son licenciement, dans les mêmes conditions que celles dont dispose tout licencié économique ;

Sur la cause réelle et sérieuse de la rupture :

Considérant tout d'abord, que M. P. fait à bon droit valoir qu'aucune information écrite ne lui a été remise par la société Trigano Jardin, concernant les motifs de son licenciement, alors que celui-ci, seul à l'origine de la proposition de cette convention, doit être précisément motivé par l'employeur et vérifiable par le juge ;

Qu'il importe peu que cette obligation de l'employeur, quant à la remise de cet écrit ne soit pas spécifiquement rappelée dans les textes propres à la convention de reclassement personnalisée, celle-ci, comme dit précédemment, ne constituant en définitive qu'une modalité du licenciement économique et commandant donc le respect par l'employeur des obligations que lui impose un tel licenciement ;

Considérant que, surabondamment, M. P. conteste également à juste titre la cause de la rupture de son contrat, dès lors que la société Trigano Jardin fait certes état dans ses conclusions, de la baisse de son chiffre d'affaires et de l'augmentation de ses pertes entre 2003 et 2005, mais ne fournit aucun élément comptable se rapportant au secteur d'activité qui est le sien pris au niveau du groupe auquel elle appartient ;

Considérant que M. P. se prévaut encore légitimement de l'inexécution par la société Trigano Jardin de son obligation de reclassement ; qu'en effet n'étant proposée qu'à des salariés dont le licenciement est envisagé, la convention de reclassement personnalisée suppose l'échec de toute tentative préalable de reclassement dans les conditions de l'article L. 321-4 du Code du travail ;

Qu'en l'espèce la lettre circulaire du 20 décembre 2005, produite aux débats par l'appelante et justifiant selon elle l'accomplissement de cette obligation, ne saurait répondre aux exigences légales en la matière ;

Qu'en effet, cette correspondance bien qu'adressée par la société Trigano Jardin aux nombreuses sociétés de son groupe se borne à faire état, de manière globale et générale, des neuf postes supprimés, occupés par les salariés visés par la procédure de licenciement ; qu'elle ne détaille nullement le profil de chaque salarié concerné, avec les compétences, les

aptitudes et le cas échéant les capacités d'adaptation à d'autres postes, des intéressés qui est seul de nature à susciter chez les destinataires de véritables propositions de reclassement, c'est-à-dire des mesures précises concrètes et personnalisées ;

Considérant que sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens de M. P., il apparaît ainsi que la rupture du contrat de travail de celui-ci était bien dépourvue de cause réelle et sérieuse et que la demande tendant au paiement par la société Trigano Jardin d'une indemnité provisionnelle dans les conditions de l'article L. 122-14-4 du Code du travail n'est pas sérieusement contestable ;

Que déduction faite des primes, qui sont contestables en leur principe comme dit ci-dessus, et sur le licenciement d'un salaire mensuel de base de 4 000 €, il y a lieu d'allouer à M. P. la somme de 24 000 € en vertu des dispositions de cet article, sans que l'octroi des intérêts dans les conditions de l'article 1154 du code civil s'avère justifiés en référé ;

Sur l'inobservation de la procédure de licenciement et la priorité de réembauchage :

Considérant que l'indemnité provisionnelle allouée, ci-dessus par application des dispositions de l'article L. 122-14-4 ne se cumule pas avec celle qui sanctionne l'inobservation des règles de forme, la demande formée par M. P. au titre de cette prétendue inobservation ne peut, en tout état de cause, qu'être rejetée ;

Considérant qu'il résulte des motifs qui précèdent que M. P. serait en droit de se prévaloir du non-respect de la priorité de réembauchage dont il bénéficiait en sa qualité de licencié économique ; que cependant, comme le fait valoir la société Trigano Jardin, M. P. n'a en l'espèce fait valoir sa priorité de réembauchage que par lettre du 17 mars 2006, alors que le poste qui, selon lui, aurait dû lui être proposé par son ancien employeur, était incontestablement pourvu depuis le 13 mars 2006 ; qu'informée, postérieurement au 13 mars 2000, de la volonté de son ancien salarié d'exercer sa priorité de réembauche, l'appelante n'a donc pas violé les dispositions de l'article L. 321-14 du Code du travail ;

Sur les demandes de l'union locale CGT de Chatou :

Considérant que l'inexécution par la société Trigano Jardin de ses obligations à l'égard de M. P. a causé un préjudice à cette organisation syndicale, qui a spécialement pour mission de défendre l'intérêt collectif des salariés en matière de licenciement économique ; qu'il lui sera alloué une indemnité de 1 500 € sur le fondement de l'article L. 411-11 du Code du travail ;

Considérant qu'en vertu de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile il y a lieu de lui accorder en outre la somme de 500 € ;

Considérant qu'il convient, enfin, d'octroyer à M. P. la somme de 1 500 € qu'il réclame, en remboursement de ses propres frais de procédure non répétables ;

PAR CES MOTIFS :

Infirme l'ordonnance entreprise en ce qu'elle a dit n'y avoir lieu à statuer en référé sur toutes les demandes qui lui étaient soumises ;

Condamne la société Trigano Jardin à verser à M. P. la somme de 24 000 € à titre d'indemnité provisionnelle pour rompre de son contrat de travail et cause réelle et sérieuse et la somme de 1 500 € en vertu de l'article 100 du nouveau Code de procédure civile.

(Mme Taillandier, prés. - M. Hinot, mand. synd. - M<sup>e</sup> Larger-Lannelongue, av.)

Deuxième espèce :  
COUR D'APPEL DE PARIS (18<sup>e</sup> Ch. D) 15 mai 2007  
**M. contre Association L'Initiative**

FAITS ET PROCEDURE :

L'association L'Initiative, association loi de 1901 reconnue d'utilité publique, a pour activité l'enseignement privé sous contrat avec l'Etat.

Aux termes d'une lettre en date du 1<sup>er</sup> septembre 2003, l'association L'Initiative a fait une proposition d'embauche à Mme M., pour une durée indéterminée en qualité de chargée d'études en gestion des ressources humaines, moyennant une rémunération mensuelle nette de 2 150 euros, avec reprise de l'ancienneté acquise par la salariée au sein de l'enseignement privé.

Mme M. a finalement été embauchée en qualité de chargée d'études prospectives et développement, aux termes d'un contrat de travail signé le 26 janvier 2004, à effet du 1<sup>er</sup> octobre 2003.

L'association L'Initiative emploie au moins onze salariés et la relation de travail était soumise à la convention collective du personnel des services administratifs et économiques des établissements d'enseignement privé.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 7 juillet 2005, l'association L'Initiative a convoqué la salariée à un entretien préalable fixé au 13 juillet suivant, en vue de son licenciement éventuel pour motif économique.

Le licenciement de Mme M. pour motif économique lui a été notifié par lettre recommandée avec accusé de réception du 10 août 2005.

Le 20 octobre 2005, la salariée a saisi le Conseil de prud'hommes de Paris aux fins de voir juger nul son licenciement et d'obtenir paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement et d'une allocation de procédure.

Par jugement du 17 mai 2006, le Conseil de prud'hommes de Paris a condamné l'association L'Initiative à payer à Mme M. la somme de 2 924 euros à titre de dommages et intérêts pour non respect de la procédure de licenciement avec intérêts au taux légal à compter du jour du jugement et a débouté la salariée du surplus de ses demandes.

Mme M. a interjeté appel de cette décision (...). MOTIFS DE LA DÉCISION :

**Mme M. soutient que le plan de sauvegarde de l'emploi présenté par l'employeur, qui ne répond pas aux conditions énoncées à l'article L. 321-4-1 du Code du travail, est nul ainsi que, par voie de conséquence, son licenciement.**

**A titre subsidiaire, elle prétend que le lien de causalité entre le motif économique invoqué dans la lettre de licenciement et la nécessité de supprimer son poste ne sont pas établis, que la preuve de la réalité de la suppression de son poste n'est d'ailleurs pas établie et que l'employeur ne démontre pas avoir rempli son obligation de rechercher un reclassement ; elle estime donc que son licenciement se trouve dépourvu de cause réelle et sérieuse.**

**Enfin, la salariée estime que l'association L'Initiative n'a pas défini les critères d'ordre des licenciements et qu'elle ne justifie d'ailleurs pas en quoi l'application des critères aboutissait à son licenciement.**

**L'association L'Initiative prétend en cause d'appel que la rupture du contrat de travail n'est pas la conséquence du licenciement mais de la signature de la convention de reclassement personnalisé, ce qui supprime toute possibilité, pour Mme M., de contester le motif économique de la rupture.**

**Elle invoque une situation financière inquiétante, l'impossibilité de combler les déficits autrement que par la réduction des charges, et une baisse des subventions qui démontrent selon elle, la réalité du motif économique.**

**L'intimée soutient que le personnel enseignant dont l'employeur est l'Etat, ne dépend pas du lycée, de sorte que le plan de sauvegarde de l'emploi, qui concernait moins de dix salariés, n'avait pas lieu d'être ; elle estime que, de toutes façons, les mesures envisagées dans le plan, amélioré après le constat de carence de l'inspecteur du travail, étaient justifiées et proportionnées aux moyens dont elle disposait.**

**Enfin, elle prétend avoir défini et respecté les critères d'ordre des licenciements.**

Sur les effets de la convention de reclassement personnalisée :

**Il résulte de l'application combinée des articles L. 122-14-2, L. 321-1-1, L. 321-4-1, L. 321-4-2 et L. 511-1 du Code du travail que la convention de reclassement personnalisée, aux termes de laquelle le contrat de travail est réputé rompu du commun accord de parties, implique d'une part, l'existence d'un motif économique de licenciement qu'il appartient au juge de rechercher en cas de contestation et d'autre part, l'exécution, par l'employeur d'obligations qu'il incombe au juge, en cas de litige, de vérifier.**

**En conséquence, la signature d'une convention de reclassement personnalisé ne prive pas le salarié de la possibilité de contester la légitimité de son licenciement sur le fondement des textes cités ci-dessus.**

**Il convient d'ajouter qu'en l'espèce, la lettre de licenciement adressée à Mme M. ne comporte aucune mention relative aux effets de l'adhésion à une convention de reclassement personnalisée mais stipule au contraire : "vous disposez d'une période de douze mois pour contester cette décision".**

**L'association L'Initiative est donc d'autant moins fondée à soutenir que l'appelante ne pourrait plus contester les conditions et le motif de son licenciement.**

Sur le plan de sauvegarde de l'emploi :

**Il résulte du projet de l'association L'Initiative qu'il conduisait à envisager au moins dix licenciements dans une même période de trente jours.**

**Il n'est pas contestable que les professeurs enseignant au sein de l'association L'Initiative font partie de son effectif, ainsi que cela résulte d'ailleurs des propres écritures et pièces de ladite association.**

**Il s'ensuit que l'intimée ne peut exclure les enseignants concernés par des licenciements ou des modifications substantielles de contrats de travail pour contester la nécessité d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.**

**En outre, dès lors que le licenciement de Mme M. est intervenu le 10 août 2005, l'association L'Initiative invoque en vain les dispositions issues de la loi du 1<sup>er</sup> septembre 2005, relatives au transfert des contrats des enseignants à l'Etat à compter de cette date.**

**Enfin, les modifications des contrats de travail proposées aux salariés des entreprises visées à l'article L. 321-4-1 du Code du travail imposent à l'employeur, au même titre que les licenciements, d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi ; or, il résulte du plan versé aux débats que les mesures**



envisagées concernaient notamment dix salariés non enseignants.

En conséquence, les mesures collectives litigieuses étaient effectivement soumises au texte précité, l'employeur s'étant d'ailleurs spontanément placé dans son champ d'application.

Aux termes de l'article L. 321-4-1 du Code du travail, dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit établir et mettre en oeuvre un "plan de sauvegarde de l'emploi" pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

Il est stipulé que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet tant qu'un plan visant au reclassement de salariés s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés.

Le texte précise que ce plan doit prévoir des mesures telles que par exemple des actions en vue du reclassement interne des salariés, de favoriser leur reclassement externe à l'entreprise, des actions de soutien à la création ou à la reprise d'activités existantes par les salariés, des actions de formation ou de reconversion, et des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail.

Il résulte des pièces versées aux débats qu'en mai 2005 l'association L'Initiative a soumis au comité d'entreprise un projet de plan de sauvegarde pour l'emploi qu'elle a transmis au ministère de l'emploi, du travail, de la cohésion sociale et du logement, conformément à l'article L. 321-7 du Code du travail.

Cependant, les documents remis à ce stade de la procédure ne mentionnaient ni les catégories professionnelles concernées ni le nombre de postes impactés par le projet de licenciement collectif pour motif économique.

D'ailleurs, le 15 juin 2005, l'inspecteur du travail a dressé un constat de carence qui révèle que l'employeur ne lui a transmis que des informations succinctes, ne précisant pas le nombre exact des postes supprimés ou modifiés, alors que le contenu nécessaire du plan lui avait été précisé lors de deux contrôles.

Le comité d'entreprise a été à nouveau réuni le 29 juin 2005, uniquement pour présentation par la direction des critères d'ordre des licenciements et la détermination des barèmes.

Une dernière réunion du comité d'entreprise a eu lieu le 3 juillet 2005 dont le procès-verbal révèle que le poste de Mme M. est impacté pour la première fois et que les membres du comité d'entreprise ont refusé de se prononcer sur le projet.

C'est en cet état de la procédure que l'employeur a notifié à Mme M. son licenciement pour motif économique.

S'il résulte des dispositions des articles L. 321-4 et L. 321-4-1 du Code du travail, que le plan de sauvegarde de l'emploi sur lequel le comité d'entreprise est réuni, informé et consulté, peut être modifié et amélioré dans son contenu au cours des réunions du comité d'entreprise prévues à l'article L. 321-3, il reste que l'employeur doit justifier des modifications et améliorations intervenues.

Or, devant la Cour, l'association L'Initiative ne produit aucune pièce justifiant de la transmission d'un nouveau plan de sauvegarde de l'emploi à l'autorité administrative.

Elle se prévaut d'un courrier du 25 octobre 2005 aux termes duquel l'inspecteur du travail indique à Mme M. : "L'inspecteur du travail n'a qu'un rôle limité dans le cadre du déroulement du plan de sauvegarde de l'emploi ; j'ai exercé

mon seul rôle de contrôle en notifiant un constat de carence et ensuite la direction a amélioré les points que j'avais soulevés. Ensuite, il appartient au seul comité d'entreprise, lors des consultations obligatoires prévues par le code du travail, de voter ou non".

Cette seule pièce ne peut suffire à démontrer la validité du plan de sauvegarde de l'emploi dont la vérification incombe au juge qui n'est d'ailleurs pas lié par l'avis de l'inspecteur du travail.

Or, les deux versions du plan que l'employeur verse aux débats ne diffèrent que dans la forme, mais les mesures proposées aux membres du personnel sont strictement identiques, de sorte que la cour ne dispose pas des éléments que l'employeur dit avoir "améliorés".

En tout état de cause, le seul plan ainsi produit se limite à énoncer que des reclassements internes n'ont pu être mis en oeuvre, aucun emploi au sein d'une même catégorie professionnelle impactée ou d'une catégorie inférieure n'est disponible.

Aucune mesure en vue de favoriser le reclassement du personnel des services administratifs n'y figure.

Hormis des propositions de pré-retraites et une demande de retraite, inopérantes en la matière, le plan litigieux énonce, non pas des actions au sens de l'article L. 321-4-1 du Code du travail, mais uniquement les décisions individuelles prises à l'égard de certains des salariés.

Le plan ne mentionne pas davantage les mesures mises en oeuvre pour éviter les licenciements des autres salariés ou en limiter le nombre.

Il s'ensuit que le plan de sauvegarde de l'emploi qui ne répond pas aux exigences légales est nul, ce qui entraîne la nullité du licenciement de Mme M., qui a un droit propre à le faire valoir.

Le jugement déféré qui a débouté la salariée de ses réclamations formées à ce titre sera donc infirmé.

Sur les conséquences de la rupture du contrat de travail :

Sur les dommages et intérêts pour licenciement nul :

Compte tenu de l'âge auquel Mme M. a été licenciée et au vu de sa situation actuelle, il convient de fixer l'indemnisation devant lui être allouée à la somme de 20 000 euros.

Sur l'indemnité de licenciement : (...)

**PAR CES MOTIFS :**

Confirme le jugement déféré en ses dispositions relatives aux dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement,

Infirmant pour le surplus, statuant à nouveau et ajoutant,

Dit que le licenciement de Mme M. est nul,

Condamne l'association L'Initiative à payer à Mme M. la somme de 20 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé de l'arrêt,

Ordonne la capitalisation de ces intérêts, conformément à l'article 1154 du Code civil,

Débouté Mme M. de sa demande d'indemnité de licenciement,

Condamne l'association L'Initiative à payer à Mme M. la somme de 2000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(Mme Imerglick, prés. - Mes Lanes, Le Maignan, av.)

## Note.

La Cour d'appel de Paris, par deux décisions rendues l'une en référé (première espèce) l'autre au fond (deuxième espèce), rappelle aux employeurs qu'elle entend continuer à exercer son contrôle tant sur le caractère réel et sérieux du motif économique du licenciement que sur les différentes obligations qui s'imposent à eux en matière de licenciement économique.

Dans la première espèce, après une analyse rigoureuse des pouvoirs du juge des référés, la Cour analyse la genèse de la convention de reclassement personnalisé (CRP), en particulier le dispositif conventionnel, et son régime. Elle en déduit à bon droit l'intégration de la CRP comme modalité du licenciement pour motif économique. Dans la deuxième espèce, sous le visa des dispositions des articles L 122-14-2, L 321-1-1, L 321-4-1, L 321-4-2 et L 511-1 du Code du travail, elle retient que la convention de reclassement personnalisé, aux termes de laquelle le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties, implique d'une part, l'existence d'un motif économique de licenciement qu'il appartient au juge de rechercher en cas de contestation et d'autre part, l'exécution par l'employeur d'obligations qu'il incombe au juge, en cas de litige, de vérifier.

La Cour, par ces arrêts, reprend la même analyse que celle qui avait été retenue à l'époque à propos des conventions de conversion (sur la CRP v. A. Chirez "Propriété de l'emploi, indemnisation, reclassement", Dr. Ouv. 2005 p. 335 spéc. p. 340 ; *Le licenciement économique après la loi du 18 janvier 2005*, RPDS n° spéc. juill.-août 2005).

Le raisonnement est le suivant. C'est en effet parce que l'employeur envisage de prononcer le licenciement pour motif économique qu'il propose au salarié le bénéfice de la convention de reclassement personnalisé. L'existence d'un motif économique constitue donc le fait générateur de la proposition faite au salarié d'adhérer à la convention de reclassement personnalisé.

Ensuite, que le salarié accepte ou non le bénéfice de la convention de reclassement personnalisé ne change strictement rien au fait générateur à l'origine de la rupture du contrat de travail.

Par conséquent, dès lors que le salarié conteste le fait générateur à l'origine de la rupture de son contrat de travail, il appartient nécessairement aux juges du fond de rechercher l'existence du motif économique.

Il est inconcevable que le juge, parce qu'un soutien à la recherche d'emploi a été mis en place sous couvert d'un dispositif relevant de l'Etat, ne puisse apprécier la réalité et le sérieux des motifs ayant conduit à la rupture du contrat de travail d'un salarié. Le droit pour le salarié de contester cette rupture est motivé avec une particulière attention dans la première espèce à la lecture de laquelle on renverra le lecteur.

La Cour ajoute surabondamment dans la deuxième espèce un autre motif qui avait été soulevé par la salariée tiré du fait que la lettre de licenciement exposait que la salariée disposait d'un délai d'un an pour contester son licenciement, de sorte que l'employeur n'était pas, en tout état de cause, fondé à soutenir que la salariée aurait été privée de son droit, expressément reconnu dans la lettre de licenciement, de contester son licenciement.

Par ces arrêts, les employeurs pourront difficilement échapper au contrôle judiciaire du motif économique.

**Valérie Lanès**, *Avocate au Barreau de Paris*