

Le régime du licenciement économique à l'épreuve des plans de départs volontaires

A propos de l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 1^{er} avril 2009 (1)

par *Isabelle MEYRAT*, Maître de conférences à l'Université de Cergy-Pontoise, membre du CRDE (Centre de recherche en droit économique)

PLAN

I. De l'érosion de la conception légale du plan de sauvegarde de l'emploi...

- A. Le reclassement, mécanisme cardinal du régime du licenciement économique
- B. La relative indifférence aux modes de rupture du contrat de travail pour motif économique

II. ... à l'altération de la cohérence d'ensemble du régime du licenciement économique

- A. La teneur du plan de sauvegarde de l'emploi tributaire de la présentation du projet par l'employeur
- B. Les plans de départs volontaires : la mise en sourdine des garanties attachées à la procédure de licenciement collectif

L'arrêt rendu par la Cour d'appel de Versailles le 1^{er} avril 2009 (2) illustre les distorsions que pourrait subir le régime du licenciement économique sous l'effet de pratiques d'entreprises placées sous le signe du volontariat.

En septembre 2008, la direction de Renault a présenté au comité central d'entreprise un projet visant à la suppression d'environ 4 000 emplois et reposant exclusivement sur des départs volontaires. La direction a procédé aux concertations requises par la loi dans l'hypothèse d'un projet de licenciement collectif. Cependant, le plan de sauvegarde de l'emploi présenté aux représentants du personnel ne comportait pas de plan de reclassement interne, c'est-à-dire de mesures destinées précisément à éviter les ruptures des contrats de travail. Saisi d'une demande d'annulation du plan de sauvegarde de l'emploi par la CGT, le TGI avait estimé que « *lorsque les suppressions d'emploi sont prévues dans le cadre d'un plan social reposant exclusivement sur le volontariat, à l'exclusion de tout licenciement, l'employeur ne saurait être tenu d'intégrer à son plan des mesures de reclassement interne, dès lors qu'en l'absence de volontariat le salarié conserve son emploi dans l'entreprise* ». Statuant sur l'appel du syndicat, la Cour d'appel de Versailles a confirmé la décision des premiers juges, considérant que « *l'obligation de rechercher et de prévoir des mesures de reclassement interne répond à un objectif impérieux de maintien dans l'entreprise du salarié dont le licenciement ne peut être évité... Qu'il est nécessairement satisfait à cet impératif, dès lors que le départ ne peut être imposé à un salarié et que son défaut de maintien dans l'entreprise résulte de sa volonté de mettre un terme à la relation de travail* ».

A notre connaissance, le présent arrêt ne fait pas l'objet d'un pourvoi en cassation. Néanmoins, l'importance de la question posée et l'audacieuse réponse des juges du fond pourraient augurer de nouveaux contentieux.

Il s'agit de savoir si le plan de sauvegarde de l'emploi élaboré dans le cadre d'un « *plan de départs volontaires* » peut ne pas comporter de mesures de reclassement interne. Au-delà de la question relative au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, c'est le régime des plans de départs dits volontaires et son articulation avec le droit du licenciement économique qui soulèvent bien des interrogations.

Depuis le début des années 90, les efforts conjugués du législateur et des juges ont tendu vers une conception résolument extensive et dynamique du régime du licenciement économique, orientée vers la recherche d'un équilibre entre l'exigence de préservation de l'emploi et la satisfaction des aspirations des entreprises à davantage de souplesse dans la gestion de leurs opérations de réduction des effectifs. Partant, le droit au reclassement irrigue la compréhension

(1) V. « Un plan de sauvegarde de l'emploi se conçoit-il sans efforts de reclassement ? », M.-L. Dufresne-Castets et Y. Tarasewicz, RDT 2009, p. 282 ; « Le reclassement interne est-il incompatible avec

les départs volontaires ? », entretien croisé avec G. Couturier et J. Pélissier, Sem. Soc. Lamy, juillet 2009, p. 6.

(2) Reproduit ci-après p. 548.

de l'ensemble de ce régime, et en particulier celle du plan de sauvegarde de l'emploi, « *pièce maîtresse* » (3) des grands licenciements collectifs. C'est précisément cette conception du plan de sauvegarde de l'emploi indexée sur le droit au reclassement qui, aux termes du présent arrêt, subit une certaine érosion (I).

De manière générale, avec la banalisation des plans de départs volontaires, pourrait s'ouvrir un autre cycle marqué par un recul de l'exigence de maintien de l'emploi et du traitement collectif des projets de mise en cause de celui-ci. Il en résulterait alors une altération de la cohérence d'ensemble du régime du licenciement économique (II).

I. De l'érosion de la conception légale du plan de sauvegarde de l'emploi...

Le régime du licenciement économique, tel qu'il apparaît aujourd'hui dans ses grandes lignes, est le fruit d'une construction laborieuse rendue possible par un dialogue constant entre le législateur et les juges. Au cœur de cette construction, le reclassement occupe une place cardinale (A). C'est pourquoi, soustraire l'employeur à l'obligation de prévoir des mesures de reclassement interne en faveur des salariés concernés par un plan de départs volontaires tend à méconnaître, non seulement, l'objet du plan de sauvegarde de l'emploi, mais aussi, les efforts accomplis en vue d'assujettir à un régime commun des opérations gouvernées par une logique identique (B).

A. Le reclassement, mécanisme cardinal du régime du licenciement économique

L'essor d'une obligation de reclassement dans le droit positif (4) et l'attention portée par les juges aux modalités concrètes de sa mise en œuvre par l'employeur constitue, à n'en pas douter, l'un des traits saillants des évolutions du régime du licenciement économique depuis le début des années 1990 (5). Il s'agit d'assurer, autant que possible, le maintien de l'emploi (6). Dans cette perspective, le licenciement se présente comme l'ultime recours. La découverte de l'obligation de reclassement (7) n'a pas seulement affecté la justification du licenciement économique. Elle a aussi connu des prolongements à travers la compréhension légale et judiciaire du plan social. « *Entre cette obligation de reclassement et la règle qui impose des mesures de reclassement – et d'abord des mesures de reclassement interne – il y a une évidente*

parenté » (8). Précisément, la conception du plan social, renommé plan de sauvegarde de l'emploi par la loi dite de modernisation sociale du 17 janvier 2002, développée par la Cour de cassation et fidèle à l'esprit de la loi (9), est toute entière orientée vers un objectif de maintien de l'emploi. C'est pourquoi, le plan « *doit comporter des mesures précises pour faciliter le reclassement du personnel et éviter ainsi des licenciements ou en limiter le nombre* » (10). Sa consistance est donc assujettie à une exigence de pertinence appréciée à l'aune, d'une part, des moyens dont dispose l'entreprise, d'autre part, de l'efficacité des mesures prévues en termes de maintien dans l'emploi des salariés. Aussi l'employeur ne saurait se contenter de retranscrire dans le plan les obligations légales (conventions de reclassement personnalisé, congés de reclassement, congés de mobilité, priorité de réembauchage...). Il doit prévoir et mettre en œuvre toutes les mesures possibles d'organisation et de gestion (réduction et aménagement du temps de travail...). Or, ces dernières ne sont pas destinées à atténuer les conséquences des licenciements envisagés ou, plus généralement, des ruptures des contrats de travail, mais à les éviter. Pour cette raison, un plan de sauvegarde de l'emploi dépourvu de son volet « reclassement interne » se réduit à l'accompagnement de mesures individuelles de rupture et s'écarte substantiellement de l'objet qui lui est assigné par la loi (11). Contrairement à ce qui a pu être soutenu (12), plan de sauvegarde de l'emploi et plan de reclassement ne sont pas deux éléments distincts. Bien au contraire ! Si les mots ont un sens, le plan de reclassement est au cœur du plan de sauvegarde de l'emploi.

(3) A. Lyon-Caen, note sous Cass. soc. 13 février 1997, D. 1997, p. 171.

(4) Signe de l'importance acquise par l'obligation de reclassement dans le droit positif, son rattachement par le Conseil constitutionnel au « droit de chacun d'obtenir un emploi ». Décision n° 2004-509 DC du 13 janvier 2005 ; A. Chirez « Propriété de l'emploi, indemnisation et reclassement » Dr. Ouv. 2005 p. 335.

(5) Cass. Soc. 8 avril 1992, Bull. civ. V. n° 258.

(6) A. Lyon-Caen, « Le maintien de l'emploi », Dr. soc. 1996, p. 655.

(7) Cass. soc. 8 avril 1992 préc.

(8) G. Couturier, *Droit du travail*, tome 1, *Les relations individuelles de travail*, PUF, coll. Droit fondamental, 1996, p. 308.

(9) Aux termes de l'article L. 1233-61 al 1^{er}, « *l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre* ».

(10) Cass. soc. 17 mai 1995, Dr. soc. 1995, p. 574, concl. P. Lyon-Caen ; D. 1995. P. 436, note G. Couturier ; Dr. Ouv. 1995, p. 286 concl. P. Lyon-Caen n. P. Rennes.

(11) V. E. Lafuma, *Des procédures internes, contribution à l'étude de la décision de l'employeur en droit du travail*, LGDJ, 2008, p. 138 et s.

(12) Y. Tarasewicz, préc.

B. La relative indifférence aux modes de rupture du contrat de travail pour motif économique

La singularité du régime du licenciement économique ne tient pas seulement à l'exigence d'un plan suffisant. Elle se manifeste également dans la tendance à soumettre à des règles identiques les initiatives et les actes juridiques qui en découlent, dès lors qu'ils ne sont pas imputables à la personne du salarié mais à des considérations économiques.

Dans un arrêt *CEPME* du 10 avril 1991 (13), la Cour de cassation affirmait l'unité de la procédure applicable, en l'occurrence celle de l'ancien Livre III du Code du travail, à l'ensemble des opérations se traduisant par des suppressions d'emplois quelles que soient « *les formes juridiques de rupture* » (14). En précisant que « *les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'alinéa précédent* », la loi du 29 juillet 1992 allait entériner cette solution et requérir l'application du régime du licenciement économique aux opérations qui, sans se traduire par des licenciements, comme par exemple les résiliations conventionnelles, relèvent d'un registre identique. Par la suite, la Haute juridiction a affirmé, sans ambages, « *que l'employeur qui envisage de supprimer de nombreux emplois pour motif économique est tenu de respecter les dispositions d'ordre public des articles L. 321-1 et suivants, du Code du travail, peu important que ces emplois ne soient supprimés que par la voie des départs volontaires dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise.* » (15). Cette indifférence aux modes juridiques de rupture s'explique par la finalité même du droit du licenciement économique qui, selon la formule d'un auteur, « *ne saisit pas un acte juridique, le licenciement, mais le processus qui peut conduire à un tel acte* » (16). La Cour d'appel de Versailles ne remet pas en cause l'assujettissement du plan de départs volontaires au respect de la procédure de licenciement économique en tant que telle. En effet, elle commence par rappeler que « *la rupture des contrats de travail (...) dans le cadre d'un plan de départs volontaires recherchant, pour un motif économique, la suppression de plusieurs milliers d'emplois au sein d'une même entreprise est impérativement soumise au respect des dispositions relatives à la procédure d'information et consultation des instances représentatives du personnel et à l'obligation de l'employeur de soumettre un plan de sauvegarde de l'emploi constitué d'engagements concrets et précis,*

proportionnés aux moyens dont dispose l'entreprise ». Cependant, la fermeté de cette assertion s'accorde mal avec la proposition selon laquelle « *en présence d'un engagement de l'employeur s'interdisant de recourir à des mesures de licenciement pour parvenir à son objectif de réduction des effectifs, les salariés qui ne souhaitent pas quitter l'entreprise demeureront dans leur emploi, ce qui exclut par définition, toute nécessité de rechercher un reclassement* ».

Certes, toutes les dispositions relatives au licenciement économique n'ont pas vocation à s'appliquer aux modes de rupture alternatifs au licenciement. Ainsi, en va-t-il de l'énonciation des motifs dans la lettre de notification (puisque par hypothèse, il n'y a pas de licenciement !), et de l'obligation d'établir un ordre des licenciements (17). En revanche, la Cour de cassation a jugé que, dans l'hypothèse d'une résiliation amiable conclue en raison de circonstances caractérisant un motif économique, l'employeur doit proposer au salarié la possibilité d'adhérer au dispositif du PARE anticipé (18). Des incertitudes subsistent donc quant au champ d'application des dispositions du régime du licenciement économique à la résiliation amiable pour motif économique. Partant, la question du critère permettant de distinguer, parmi ces dispositions, celles dont l'application aux résiliations amiables pour motif économique est requise se pose avec une certaine acuité. De l'aveu même d'un conseiller à la Cour de cassation, « *il n'est pas évident de tracer la frontière de ces exclusions* » (19). Un cadre d'analyse est aussitôt suggéré. Il s'agirait de « *considérer que toutes les mesures prévues dans la section du Code du travail consacrée à l'accompagnement social et territorial du chômage* » ont vocation à s'appliquer à toute rupture du contrat de travail en rapport avec un motif économique parce qu'elles intéressent les salariés dans leur ensemble et même la collectivité publique » (20). La voie ainsi tracée, conforme à une compréhension réaliste du droit du licenciement économique, requiert l'obligation de prévoir dans le plan de sauvegarde de l'emploi, outre des actions de reclassement externe, des mesures de reclassement interne destinées à éviter les ruptures des contrats de travail. En effet, la qualification « *plan de départs volontaires* » (qui s'apparente davantage à une pratique d'auto-qualification !) ne justifie aucunement l'évincement du volet reclassement interne du plan de sauvegarde de l'emploi dès lors qu'il se donne pour ambition « *la suppression de plusieurs milliers d'emplois* ».

(13) Cass. soc. 10 avril 1991, Bull. civ. n° 179, D. 1992, som. Com. p. 290, obs. M.-A. Rotschild-Souriac, Dr. Ouv. 1991, p. 208 n. P. Moussy.

(14) M.-A. Rotschild-Souriac, préc.

(15) Cass. soc. 22 février 1995, JCP 1995. 192, note Y. Chauvy.

(16) A. Lyon-Caen, « La procédure au cœur du droit du licenciement pour motif économique », Dr. Ouv. 2002, p. 161.

(17) Cass. soc. 10 mai 2005, n° 02-45.237.

(18) Cass. soc. 16 décembre 2008, n° 07-15-019, RDT 2009, p. 165, obs. A. Fabre. La convention de reclassement personnalisé ayant succédé au PARE, la question se pose de savoir si la solution dégagée par la Haute juridiction à propos de l'un peut être transposée à l'autre compte tenu des différences sensibles de régime entre les deux dispositifs.

(19) P. Bailly, « Actualité jurisprudentielle du licenciement économique », SSL. 3 février 2009, n° 1385, p. 3.

(20) P. Bailly, préc.

II. ... à l'altération de la cohérence d'ensemble du régime du licenciement économique

L'analyse du régime du licenciement économique rend compte d'un effort de détermination des initiatives d'organisation requérant la mise en œuvre d'une procédure de traitement spécifique à laquelle s'attache le respect de certaines exigences. On l'a vu, il s'agit de soumettre à un régime identique l'ensemble des initiatives affectant l'emploi pour un motif étranger à la personne du salarié, indépendamment des modalités d'exécution du projet et des formes juridiques de rupture. C'est pourquoi, la teneur et le degré d'impérativité des obligations attachées à un processus de mise en cause des emplois ne saurait dépendre de la présentation du projet par l'employeur (A). Or, la banalisation des plans de départs volontaires a pour inconvénient majeur la mise en sourdine de prérogatives destinées à garantir un traitement collectif d'un projet d'affectation des emplois de grande envergure et, corrélativement, de favoriser un traitement individuel des licenciements économiques. (B)

A. La teneur du plan de sauvegarde de l'emploi tributaire de la présentation du projet par l'employeur

Dans l'arrêt commenté, la justification de l'absence de mesures de reclassement interne au sein du plan de sauvegarde de l'emploi réside principalement dans l'option dont disposerait le salarié de conserver son emploi. De ce que les mesures de reclassement interne ont leur raison d'être dans l'« objectif impérieux de maintien dans l'entreprise du salarié dont le licenciement ne peut être évité », il se déduit qu'il « est nécessairement satisfait à cet objectif, dès lors que le départ ne peut être imposé à un salarié et que son défaut de maintien dans l'entreprise résulte de sa volonté de mettre un terme à la relation de travail ». Si frappante soit l'incohérence que recèle la première de ces propositions, ce sont les arguments tirés de la « volonté » du salarié et de « sa décision de quitter l'entreprise » pour justifier la mise à l'écart de dispositions d'ordre public qui retiennent prioritairement l'attention.

En premier lieu, la proposition selon laquelle l'obligation de rechercher et de prévoir des mesures de reclassement interne répond à « un objectif impérieux de maintien dans l'entreprise du salarié dont le licenciement ne peut être évité » est un authentique contresens imputable à une lecture excessivement littérale de l'article L 1233-61 (21) du « nouveau » du Code travail. En effet, si des licenciements ne peuvent être évités, c'est précisément

parce qu'il n'existe pas dans l'entreprise, ou du moins pas suffisamment, d'emplois disponibles et compatibles avec la qualification des salariés (ou parce que des salariés ont refusé le reclassement qui leur était proposé). Autrement dit, la finalité des mesures de reclassement interne consiste à éviter les licenciements, et plus généralement les ruptures des contrats de travail.

En second lieu, l'argument tiré de la volonté du salarié de se maintenir dans son emploi dans le contexte d'un projet de restructuration devant se traduire par la suppression de plusieurs milliers d'emplois confine très largement à l'artifice. En effet, la volonté du salarié de quitter l'entreprise ne saurait occulter qu'à l'origine se trouve un projet de mise en cause des emplois, dont l'initiative appartient exclusivement à l'employeur. Partant, le voile de la volonté est impuissant à gommer la dimension fondamentalement unilatérale d'un projet de restructuration. Par ailleurs, la prévalence de l'argument fondé sur la volonté du salarié de se maintenir ou pas dans son emploi élude totalement la question, pourtant essentielle, du sort, à court ou moyen terme, des salariés qui n'auront pas opté pour un départ volontaire dans le cadre d'une opération, rappelons-le, tendant à la suppression de plusieurs milliers d'emplois. En d'autres termes, parce que le projet de restructuration envisagé par la direction suppose de toute manière une réduction des effectifs de grande ampleur, s'en tenir, comme le fait la Cour d'appel, à la présentation qu'en fait l'employeur, ce n'est pas seulement rester à la surface des choses, c'est aussi scinder artificiellement le traitement d'une même opération et priver les salariés de la possibilité d'apprécier la pertinence des possibilités de reclassement dans l'entreprise.

B. Les plans de départs volontaires : la mise en sourdine des garanties attachées à la procédure de licenciement collectif

A l'engagement de la procédure de licenciement collectif s'attachent, outre la possibilité pour les représentants du personnel de désigner un expert-comptable, l'obligation pour l'employeur d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi et d'élaborer un classement des salariés dont l'emploi est affecté. En revanche, la Cour de cassation considère que, dans le cadre d'un plan de départs volontaires, l'employeur n'est pas tenu

(21) Aux termes de l'article L. 1233-61 alinéa 2, le plan de sauvegarde de l'emploi « intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité... ». Ainsi que le souligne M. G. Couturier, « l'argument de texte ainsi reconstitué est hasardeux : d'une part, il attribue à la formule qui est utilisée et

qui désigne habituellement le reclassement externe, une signification qui n'est probablement pas la sienne. D'autre part, il se fonde sur un texte dans lequel les rédacteurs du nouveau Code du travail ont retranscrit de façon inexacte les dispositions relatives au contenu du plan social issues de la loi du 27 janvier 1993 », Sem. Soc. Lamy, préc.

d'établir un ordre des licenciements. Cette solution est regrettable car, en ce qu'il « *soumet l'exercice par l'employeur de son pouvoir de choisir les personnes affectées par les suppressions d'emplois à des règles qui confèrent une objectivité à ses choix* » (22), l'établissement d'un ordre des licenciements est une garantie contre l'arbitraire. Or, sur ce point, la différenciation des modes de rupture du contrat de travail n'est pas déterminante. En effet, à moins qu'elle ne se traduise par la mise en cause de l'ensemble des emplois dans tout ou partie de l'entreprise, une opération de réduction des effectifs dont la réalisation emprunte la voie du volontariat requiert nécessairement une sélection des candidats au départ volontaire. En l'absence d'une sélection opérée selon des critères objectifs et pertinents définis par une règle conventionnelle ou unilatérale, le risque est accru de voir se glisser l'arbitraire dans la détermination et la mise en œuvre des critères de sélection des candidatures au départ volontaire. A ce stade, il convient de souligner le caractère indissociable de la question du choix des salariés susceptibles d'être licenciés parmi ceux dont l'emploi est mis en cause et de celle du reclassement. En effet, la recherche de reclassements internes devrait logiquement s'articuler autour de la sélection préalable des salariés susceptibles d'être licenciés en application de critères objectifs et pertinents. Or, la pratique livre une articulation inverse de ces deux étapes qui consiste à opérer les reclassements avant d'engager la procédure de licenciement collectif, donc sans tenir compte d'un quelconque classement (23). Ce qui, en soi, contribue à n'assigner au plan de sauvegarde de l'emploi qu'une fonction d'accompagnement social des ruptures déjà décidées. Soustraire l'employeur à l'obligation de sélectionner les salariés parmi ceux dont l'emploi est mis en cause dans le cadre d'un plan de départs volontaires revient à laisser chacun dans l'ignorance du sort qui lui serait réservé dans l'hypothèse d'un projet de licenciement imposant l'élaboration d'un authentique ordre des licenciements. Aussi, l'argument selon lequel « *les plans de départs volontaires doivent être préférés aux plans autoritaires désignant les salariés qui devront quitter l'entreprise* » (24) ne peut être retenu qu'à la condition de ne pas éluder les dispositifs prévus pour le traitement des projets de licenciement collectif. En d'autres termes, ces dispositifs tendent à permettre aux salariés dont les emplois sont mis en cause de disposer d'une information substantielle concernant tout à la fois leur éventuelle

désignation à l'aune du classement établi et leurs perspectives de reclassement interne afin d'opter, le cas échéant, en toute connaissance de cause pour la rupture de leur contrat de travail. L'un des écueils du plan de départs volontaires réside donc dans le fait que des salariés se portent volontaires dans la crainte d'un sort moins favorable en cas de licenciement.

Les opérations de réduction des effectifs placées sous les auspices du volontariat ne devraient pas pouvoir échapper à l'application de règles conçues en considération de l'objectif de maintien de l'emploi. Or, l'invocation de « *la volonté du salarié de mettre un terme à la relation de travail* » tend à gommer l'effet utile des règles de droit et à déplacer l'analyse d'une initiative d'organisation de l'employeur vers le salarié.

Sous couvert de volonté, il s'agit tout à la fois d'éviter d'éventuelles contestations ultérieures du motif économique et de régler, selon des modalités plus souples, des projets de restructuration.

L'ambition de restreindre le champ d'application du régime du licenciement économique s'est déjà traduite dans la loi du 18 janvier 2005 à travers la remise en cause de la jurisprudence *Framatome-Majorette* (25) relative aux modifications collectives des contrats de travail. En effet, la loi a subordonné le déclenchement de la procédure de licenciement collectif au refus d'au moins dix salariés d'accepter la modification de leur contrat de travail. Les inconvénients résultant du déplacement dans le temps du facteur déclencheur de l'engagement de la procédure de licenciement ont été amplement soulignés (26). Il suffit de rappeler que la substitution du refus des salariés de la modification de leur contrat de travail à la proposition d'une telle modification comme condition du déclenchement de la procédure de licenciement collectif a substantiellement contribué à favoriser un traitement individuel d'un projet collectif.

Fondamentalement, on le voit, le régime du licenciement économique pourrait subir, par touches successives, des inflexions altérant sa cohérence et corrélativement l'exigence de maintien de l'emploi qui le sous-tend. Il revient aux juges de faire preuve de vigilance et de faire produire tous leurs effets à des règles d'ordre public qui tendent à mettre en œuvre un droit fondamental, le droit à l'emploi.

Isabelle Meyrat

(22) H.-J. Legrand, « L'ordre des licenciements ou l'identification du salarié atteint par une suppression d'emploi », *Dr. soc.* 1995, p. 243.

(23) H.-J. Legrand, préc.

(24) Y. Tarasewicz, « *Il y a place pour des plans de sauvegarde de l'emploi sans mesures de reclassement* », préc.

(25) Cass. soc. 3 décembre 1996, Bull. civ. V. n° 411, RJS 1/97, concl. P. Lyon-Caen, p. 12 ; *Dr. soc.* 1997, p. 18, rapport Ph. Waquet.

(26) Y. Chagny, « La jurisprudence *Framatome-Majorette* : les derniers feux », *Dr. soc.* 2005, p. 556 ; I. Meyrat, « Vers un affaiblissement de l'emprise des procédures de licenciement collectif : le cas des propositions de modification du contrat de travail pour motif économique », *Dr. Ouv.* 2005, p. 296.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) – Départs volontaires – Contenu – Catégories de personnel concernées – Reclassement interne.

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (14^e ch.) 1^{er} avril 2009

Fédération CGT des travailleurs de la Métallurgie et a. contre SAS Renault et a.

FAITS ET PROCEDURE :

Fin 2001, la société Renault employait en France 41 833 salariés répartis en onze établissements principaux.

La direction de la société Renault a annoncé, par voie de presse, le 24 juillet 2008, sa décision de réduire les coûts de structure de 10 %, notamment en recourant à un plan de départs volontaires, essentiellement eu Europe, entraînant la disparition de 6 000 emplois dont environ 1 000 dans le seul établissement de Sandouville et 3 000 dans les dix autres établissements principaux répartis sur le territoire français.

Après une présentation devant la commission économique du comité central d'entreprise le 3 septembre 2008, le comité central d'entreprise a été réuni le 9 septembre 2008 sur l'ordre du jour suivant :

- *"information et consultation d'un projet relatif à un programme d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat ;*
- *information et consultation sur les mesures d'accompagnement envisagées."*

Les mesures d'accompagnement proposées ont été complétées au cours des réunions des 16 et 17 septembre 2008 qui se sont déroulées entre la direction et les organisations syndicales.

Suite à deux nouvelles réunions de la commission économique du comité central d'entreprise, celui-ci a été réuni pour la seconde fois le 3 octobre 2008 aux fins de donner son avis tant sur le plan d'ajustement que sur les mesures d'accompagnement.

Les comités des différents établissements ont été convoqués au cours des jours suivants, les 6 et 7 octobre 2008.

Le plan a été mis en œuvre à compter du 8 octobre 2008.

La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, les syndicats CGT Renault-Sandouville, Renault-Le Mans, Renault-Rueil, Renault-siège, Renault-Cléon, Renault-usine de Flins, Renault-Technocentre Guyancourt et Renault-Villiers-Saint Frédéric (les organisations syndicales CGT) ont saisi, en référé le président du Tribunal de grande instance de Nanterre qui a renvoyé l'examen de leurs demandes devant le Tribunal de grande instance également saisi au fond d'une demande d'annulation. (...)

Par jugement du 12 décembre 2008, le Tribunal de grande instance a débouté les organisations syndicales de leurs demandes en retenant que lorsque les suppressions d'emploi sont prévues dans le cadre d'un plan social reposant exclusivement sur le volontariat, à l'exclusion de tout licenciement, l'employeur ne saurait être tenu d'intégrer à son plan des mesures de reclassement interne, dès lors qu'en l'absence de volontariat le salarié conserve son emploi dans l'entreprise.

Les organisations syndicales CGT ont interjeté appel de cette décision, concluant à son infirmation en toutes ses dispositions. (...)

Les syndicats CFE-CGE, FO et CFTC, qui sont intervenus volontairement à l'instance devant le Tribunal de grande instance de Nanterre, concluant à la confirmation en toutes ses dispositions du jugement du Tribunal de grande instance de Nanterre du 12 décembre 2008.

Ils exposent que face à la décision de la société de réduire les effectifs, ils estiment qu'il reste préférable, pour les salariés, que les suppressions de postes envisagées prennent exclusivement la forme de départs volontaires et répondent ainsi à des projets personnels et professionnels accompagnés et que leurs efforts ont porté sur la recherche d'une amélioration des mesures d'accompagnement initialement présentées qui, sans atteindre le niveau souhaité par les représentants du personnel, ont néanmoins été aménagées et complétées de façon satisfaisante.

Ils ajoutent que les élus qui ont été régulièrement informés et consultés, restent dans le cadre de la commission centrale de suivi, attentifs aux modalités de mise en œuvre de ce plan et que cette commission se réunit désormais selon les bases fixées par le jugement du 12 décembre 2008, de sorte que les élus sont régulièrement informés des mesures mises en œuvre dans ce cadre.

MOTIFS DE L'ARRÊT :

Considérant que la rupture des contrats de travail qui intervient dans le cadre d'un plan de départs volontaires recherchant, pour un motif économique, la suppression de plusieurs milliers d'emplois au sein d'une même entreprise est impérativement soumise au respect des dispositions relatives à la procédure information et consultation des instances représentatives du personnel et à l'obligation de l'employeur de soumettre au comité central d'entreprise et aux comités des établissements concernés, un plan de sauvegarde de l'emploi constitué d'engagements concrets et précis, proportionnés aux moyens dont dispose l'entreprise ;

Considérant que le projet présenté le 3 septembre 2008 devant la commission économique du comité central d'entreprise, sur lequel ont été informés et consultés tant le comité central d'entreprise à compter du 9 septembre 2008 que l'ensemble des comités d'établissements à compter du 11 septembre 2008, vise au départ volontaire de 3 000 salariés appartenant au personnel de structure dans l'ensemble de l'entreprise, ainsi qu'au départ volontaire de 1 000 salariés à Sandouville appartenant au personnel de structure et au personnel de production ;

Que ce plan est accompagné de mesures, notamment d'aides à la réalisation de projets professionnels et personnels favorisant l'établissement ou le reclassement externe des salariés, d'aides au retour au pays rendues effectives par des actions de formations, un bilan d'orientation, une assistance administrative et financière, de départs en retraite, de congés de reclassement de formation, de passages à temps partiel pour les salariés en fin de carrière, d'aides aux congés longue durée ou à la mobilité interne, dont la réalité et la proportionnalité aux ressources de l'entreprise ne sont pas combattues ;

Que ces mesures ont été discutées et améliorées au cours des réunions des instances représentatives du personnel qui n'interviennent pas au présent litige ;

Que si les organisations syndicales CGT dénoncent, à juste titre, la méthode choisie par la direction consistant à annoncer à la presse le 24 juillet 2008, le recours à un plan de départs volontaires avant toute présentation ou annonce aux instances représentatives du personnel qui n'a eu lieu qu'à compter du 3 septembre 2008, elles n'en tirent pour autant aucune conséquence juridique sur la validité de la procédure d'information et consultation des instances représentatives du personnel ;

Considérant que les syndicats CGT dans la cause reprochent également l'absence d'indication et de précision données aux instances représentatives du personnel sur le périmètre concerné par le plan d'ajustement et sur le calendrier prévisionnel des licenciements ;

Que l'indication du périmètre concerné, des catégories par établissements de la période maximale pendant laquelle le plan d'ajustement des effectifs mis en vigueur dans l'entreprise a été donnée aux instances représentatives du personnel et la

possibilité conservée par la direction de suspendre ou d'arrêter ou d'amoindrir les mesures offertes en fonction de l'écoulement du temps séparant l'ouverture du plan de la manifestation de la volonté des salariés et du rythme des départs, ne constitue pas en soi une irrégularité portant atteinte à la validité du plan d'ajustement des effectifs et du plan de sauvegarde de l'emploi ;

Que la fixation d'un calendrier prévisionnel des licenciements comme les dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'ordre des licenciements qui ne sont pas applicables aux candidats à un départ volontaire sont incompatibles avec un plan de départs volontaires ;

Considérant enfin que les organisations syndicales appelantes soutiennent que le plan de sauvegarde de l'emploi présenté par la société Renault n'est pas conforme aux dispositions légales, dans la mesure où il ne contient pas de plan de reclassement interne ;

Que dans le cadre d'un plan de départs volontaires, l'employeur doit offrir aux salariés qui y adhèrent des mesures concrètes d'accompagnement de ce départ de nature à leur permettre un réemploi et éviter une période de chômage ou leur permettre la réalisation d'un projet personnel ;

Que le plan de sauvegarde de l'emploi présenté par la société Renault intègre l'ensemble des mesures édictées à L. 1233-61 du Code du travail, à l'exclusion de tout plan de reclassement interne des salariés ;

Considérant que l'obligation de rechercher et de prévoir des mesures de reclassement interne répond à un objectif impérieux de maintien dans l'entreprise du salarié dont le licenciement ne peut être évité par application des critères de l'ordre des licenciements, fusse, s'il l'accepte, au prix d'un reclassement dans un emploi de catégorie inférieure à celui qu'il occupait ;

Qu'il est nécessairement satisfait à cet impératif dès lors que le départ ne peut être imposé à un salarié et que son défaut de maintien dans l'entreprise résulte de sa volonté de mettre un terme à la relation du travail, volonté dont il ne peut être fait abstraction lorsqu'il n'existe, comme en l'espèce, aucun élément de nature à établir que des pressions sont exercées sur les salariés ;

Que si la décision de quitter l'entreprise est librement prise, il ne peut être fait grief à l'employeur de ne pas proposer des

mesures de reclassement interne qui ne sont exigées qu'au bénéfice des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité ;

Qu'en présence d'un engagement de l'employeur s'interdisant de recourir à des mesures de licenciement pour parvenir à son objectif de réduction des effectifs, les salariés qui ne souhaitent pas quitter l'entreprise, demeureront dans leur emploi et à leur poste de travail, ce qui exclut par définition, toute nécessité de rechercher un reclassement ;

Considérant enfin qu'en formulant ce grief, les syndicats CGT reprochent une absence d'information, de consultation et de réflexion avec les représentants du personnel sur les possibilités de reclassement interne pouvant être offertes, destinées à éviter autant de ruptures que possible quelle que soit la nature de ces ruptures avant toute présentation par l'employeur de son projet de suppression d'emplois ;

Considérant qu'il n'est pas soutenu que l'employeur aurait failli à ses obligations relatives aux négociations obligatoires dans l'entreprise à l'occasion desquelles la prévision de la suppression des emplois, ou d'un grand nombre de ceux-ci peut être abordée, puisque la conclusion d'un accord préalable ne conditionne pas la validité d'une mesure postérieure de restructuration ayant une incidence sur les effectifs de l'entreprise ;

Que la décision de supprimer des emplois pour pallier des difficultés économiques, relève du pouvoir de direction et de la responsabilité de l'employeur qui, en l'état des obligations légales lui incombant, ne peut se voir imposer de subordonner sa décision à la recherche, conjointe et préalable à la procédure d'information et consultation des instances représentatives du personnel telle que prévue à l'article L. 1233 du Code du travail, d'une solution socialement plus satisfaisante ;

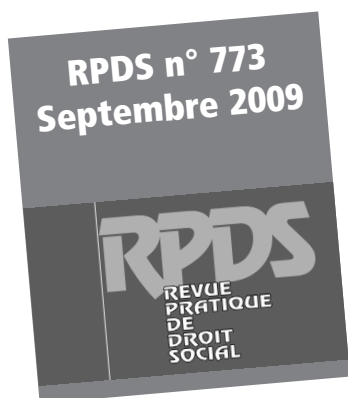
Que la décision entreprise doit être confirmée en toutes ses dispositions ;

Considérant que l'équité commande qu'il ne soit pas fait application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu entre les parties par le Tribunal de grande instance de Nanterre le 12 décembre 2008.

(M. Fedou, prés. - M^{es} Dufresne-Castets, Pola, Mirande, av.)



RPDS n° 773 - Septembre 2009

Au sommaire :

Numéro spécial

Le transfert d'entreprise

- * Qu'est-ce qu'un transfert d'entreprise ?
- * Les effets d'un transfert d'entreprise

Pour les lecteurs non abonnés à la RPDS, il peut être commandé à :

NSA La Vie Ouvrière, BP 88, 27190 Conches-en-Ouche

Prix du numéro : 6,80 € (+ forfait de 3 € par envoi).

Abonnement : 71 € par an à NSA La Vie Ouvrière, BP n° 50119, 92244 Malakoff cedex.

Commandes et abonnement en ligne sur notre site Internet : www.librairie-nvo.com