

**LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE** Plan de sauvegarde de l'emploi - Contenu - Mesures de reclassement interne - Exception - Départs volontaires excluant tout licenciement - Limites - Suppression d'emplois de salariés ne relevant pas du plan de départs volontaires.

**RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL** Prise d'acte - Manquements reprochés à l'employeur - Insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi - Effets d'un licenciement nul.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 25 janvier 2012

D. contre **Completel Grenoble** (pourvoi n°10-23.516)

**Vu les articles L. 1233-61 et L. 1231-1 du code du travail ;**

**Attendu, d'abord, que si l'employeur qui entend supprimer des emplois pour des raisons économiques en concluant avec les salariés des accords de rupture amiable, n'est pas tenu d'établir un plan de reclassement interne lorsque le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre des objectifs qui lui sont assignés en terme de suppression d'emplois, il en va autrement lorsque le projet de réduction d'effectifs de l'employeur implique la suppression de l'emploi de salariés qui ne veulent ou ne peuvent quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires; que le maintien de ces salariés dans l'entreprise supposant nécessairement en ce cas un reclassement dans un autre emploi, un plan de reclassement interne doit alors être intégré au plan de sauvegarde de l'emploi ;**

**Attendu, ensuite, que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par un salarié concerné par une procédure de suppression d'emplois pour raisons économiques, lorsqu'elle est justifiée par l'absence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi que l'employeur est tenu d'établir, produit les effets d'un licenciement nul ;**

**Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. D. a été engagé par la société Completel Grenoble (la société) le 1er novembre 1999 où il exerçait les fonctions d'ingénieur transmission ; que dans le cadre d'un projet de réorganisation comportant l'externalisation d'un service, un accord de méthode et de garanties a été**

**signé le 9 janvier 2008 avec les organisations syndicales représentatives, prévoyant la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi comportant un plan de départ volontaire offert aux personnels concernés par l'externalisation de leur emploi qui ne souhaiteraient pas rester au service de la société ; que le 6 février 2008, le comité d'entreprise a approuvé le dispositif de départs volontaires, pour lequel le salarié, dont le poste était externalisé, a fait valoir sa candidature le 2 mai 2008 ; que le 15 mai 2008, la commission paritaire de suivi a rejeté son projet et que la société lui a alors proposé un reclassement interne en qualité d'expert région qu'il a refusé le 23 mai 2008 ; que le salarié a engagé une procédure pour solliciter le prononcé de la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi et la résiliation de son contrat de travail, puis, se plaignant d'être laissé sans activité et de s'être vu refuser une formation, il a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de la société, le 23 août 2008 ;**

**Attendu que pour rejeter la demande du salarié tendant à voir requalifier sa prise d'acte en licenciement nul et pour dire que le salarié ne caractérisant aucun manquement fautif de la part de la société, sa prise d'acte de la rupture s'analysait en une démission, l'arrêt retient d'une part, que la décision de la commission paritaire était exclusivement fondée sur le fait qu'il ne remplissait pas les conditions prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi pour les départs volontaires et d'autre part, que le salarié n'établissait pas qu'il avait été laissé sans activité ni que le refus d'une formation dans le cadre du droit individuel à la formation**

**constituait un manquement fautif de l'employeur ;**

**Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la mise en oeuvre de l'opération d'externalisation décidée par l'employeur entraînait nécessairement la suppression des emplois concernés et que le salarié avait vu son projet de départ refusé, ce dont il résultait que la prise d'acte du salarié, qui se trouvait privé d'emploi, était justifiée par l'absence dans le plan social d'un plan de reclassement interne et produisait les effets d'un licenciement nul, la cour d'appel a violé les articles susvisés ;**

**PAR CES MOTIFS :**

**CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 23 juin 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon ;**

**(Mme Mazars f.f. prés. - M. Chauvet, rapp. - M. Aldigé, av. gén. - SCP Hémy et Thomas-Raquin, SCP Lyon-Caen et Thiriez, av.)**

## Note.

Poursuivant un projet d'externalisation d'une partie de son activité se traduisant par une compression d'effectif, la société Completel Grenoble avait conclu avec des organisations syndicales un plan de départs « volontaires » dont la mise en œuvre fut naturellement précédée par l'information et la consultation du comité d'entreprise.

Le plan de sauvegarde de l'emploi conçu dans ce cadre se limitait au dispositif de départs volontaires et à la création d'une cellule destinée à accompagner lesdits candidats au départ dans leur recherche d'un reclassement externe.

Directement concerné par le plan de départs volontaires en raison de la suppression de son emploi, un salarié avait vu sa candidature au départ rejetée et se retrouva ainsi sans activité une fois la mesure d'externalisation mise en œuvre, sans faire davantage l'objet d'un licenciement économique ou d'une mesure de reclassement interne destiné à le maintenir dans un emploi effectif.

D'abord demandeur d'une résiliation judiciaire, le salarié a ultérieurement pris acte de la rupture de son contrat de travail, imputant notamment à son employeur le fait de ne pas avoir inséré dans le plan de sauvegarde de l'emploi un plan de reclassement en faveur des salariés exclus du plan de départ volontaire et dont l'emploi était effectivement supprimé.

La Cour de cassation répond à cette analyse en faisant effectivement grief à l'entreprise de ne pas avoir intégré de plan de reclassement interne au plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors que le plan de réduction d'effectif impliquait la suppression de l'emploi occupé par des salariés qui « ne veulent ou ne peuvent » quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départ volontaire.

A première lecture, cette décision ne semble pas caractériser

une volonté de la Cour de se démarquer de son arrêt Renault du 26 octobre 2010 (1) dont elle reprend d'ailleurs le principal attendu : « l'employeur qui entend supprimer des emplois pour des raisons économiques en concluant avec les salariés des accords de rupture amiable, n'est pas tenu d'établir un plan de reclassement interne lorsque le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre des objectifs qui lui sont assignés en terme de suppression d'emploi ». Mais il s'en évince quelques éléments d'analyse qui permettent d'augurer (ou du moins d'espérer), à terme, un abandon d'une position jurisprudentielle par trop favorable à l'évitement du droit de licenciement économique (2).

L'arrêt du 25 janvier 2012 poursuit : « il en va autrement lorsque le projet de réduction d'effectifs de l'employeur implique la suppression de l'emploi de salariés qui ne veulent ou ne peuvent quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires ; que le maintien de ces salariés dans l'entreprise supposant nécessairement en ce cas un reclassement dans un autre emploi, un plan de reclassement interne doit alors être intégré au plan de sauvegarde de l'emploi ». Il sonne comme un rappel de l'obligation exposée à l'article L 1233-61 du Code du Travail d'établir un plan de reclassement dont l'objet légal est de « faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité », tout en rappelant préalablement et opportunément qu'un plan de départs volontaires n'est pas, en soi, de nature à « bénéficier » à l'ensemble des salariés dont l'emploi est supprimé (« qui ne veulent ou ne peuvent »), ce que semblait pourtant postuler l'arrêt Renault.

La formulation de l'arrêt rappelle que, s'inscrivant dans le cadre d'un plan de réduction des effectifs dont il constitue une des modalités, le plan de départs volontaires peut se révéler insuffisant pour parvenir à l'objectif quantitatif de suppression d'emploi, que cela résulte de l'opposition des salariés, de son manque d'attractivité ou du caractère très restrictif de ses propres conditions.

Cet indiscutable constat étant posé, la nécessité d'intégrer un plan de reclassement au plan de sauvegarde de l'emploi pour permettre le maintien dans l'emploi des salariés concernés par le plan de réduction des effectifs, mais se situant « en dehors » du plan de départs volontaires, relève d'une logique juridique peu contestable.

Reste que cette analyse pose inévitablement la question du « temps » de l'établissement de ce plan de reclassement.

Que le plan de départs volontaires soit considéré comme un « moyen autonome » de réalisation du plan de compression des effectifs ou comme une des modalités du plan de sauvegarde de l'emploi (puisque limitant le nombre de licenciements...), l'établissement d'un plan de reclassement intégré au PSE et soumis à l'avis des

(1) Dr. Ouv. 2011, p. 148.

(2) Sur cette question, on se reportera not. aux obs. de I. Meyrat au Dr. Ouv. 2011, p.148, ainsi qu'à M. Bonnechère « Les plans de départs volontaires » Dr. Ouv. 2010 p. 229.

représentants du personnel (article L.1233-61 et suivants) s'inscrit nécessairement en amont de la mise en œuvre de la mesure de réduction d'effectif.

L'arrêt *IBM* (3) ne rappelait-il pas que les mesures de départs volontaires sont sans effet sur l'obligation préalable d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi ?

L'élaboration définitive d'un plan de reclassement intégrant le PSE au moment où l'option d'un départ volontaire est présentée aux salariés constitue d'ailleurs une garantie quant à leur libre consentement puisque ces derniers pourront alors utilement apprécier l'opportunité d'un tel départ après avoir pris en considération l'ensemble des modalités du PSE, y compris celles tendant à favoriser leur reclassement et leur maintien dans l'emploi.

Ainsi, la nécessité d'intégrer un plan de reclassement au plan de sauvegarde de l'emploi ne peut s'apprécier « au coup par coup » selon que le nombre de départs volontaires est ou non suffisant pour atteindre l'objectif de suppression d'emplois, mais elle s'impose et se justifie *en amont* de toute mise en œuvre du plan de départs volontaires.

En cela, les arrêts du 26 octobre 2010 et du 25 janvier 2012, de même que le principal attendu du second, recèlent une apparente contradiction dès lors que le sens prêté à l'arrêt *Renault* était d'exclure purement et simplement l'obligation d'établir un plan de reclassement lorsque le plan de départ volontaire permettait d'atteindre l'objectif quantitatif de réduction des effectifs.

Or, l'atteinte de cet objectif ne peut utilement être constaté

qu'après la mise en œuvre du plan de départs volontaires, laquelle doit nécessairement être précédée de l'information et de la consultation des représentants du personnel, y compris sur le plan de sauvegarde de l'emploi intégrant un plan de reclassement.

La logique « *d'évitement* » de règles majeures du droit du licenciement économique, renforcée par l'arrêt *Renault*, se heurte ainsi à l'irrésistible chronologie des étapes de la mise en œuvre d'un projet de réduction des effectifs.

On voit toutefois ici à quel point la primauté artificiellement donnée au « consentement » du salarié (4), tout à coup devenu acteur essentiel de son propre « décreusement », jusqu'à faire oublier l'origine même du projet de suppression d'emploi, qui ne peut être que patronale, constitue un leurre efficace au point de faire vaciller une position jurisprudentielle jusqu'alors soucieuse de l'équilibre des droits réels, et non supposés.

L'arrêt ici commenté se présente comme un timide désamorçage, bien que réduisant très sensiblement la portée de l'arrêt *Renault*, mais il ne doit pas faire oublier qu'en matière de licenciement économique, le fait précède souvent le droit et que la tentation de l'évitement de la règle collective au profit de l'accord individuel se nourrit de l'abandon de la lutte pour le maintien de l'emploi au profit d'un négociation trop vite engagée sur l'accompagnement financier des départs. La question est politique. Elle est posée.

**François Dumoulin**, *Avocat au Barreau de Lyon*

(3) Cass. Soc. 22 février 1995, Bull. n°68.

(4) Sur ce thème v. M. Fabre-Magnan « Le forçage du consentement du salarié » *Dr. Ouv.* 2012, p. 459.