

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 15 mai 2013

Norbert Dentressangle Bennes contre M. (p. n°11-26.414)

Sur le moyen unique :

**Attendu, selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 14 septembre 2011), que M. M. a été engagé le 7 septembre 1998 par la société Norbert Dentressangle bennes, laquelle forme une unité économique et sociale de cinq cent cinquante salariés avec les sociétés Norbert Dentressangle silo et Norbert Dentressangle interpulve, dénommée l'UES Norbert Dentressangle vrac ; que deux projets de licenciements économiques de neuf salariés chacun ont été envisagés dans les sociétés Norbert Dentressangle bennes et Norbert Dentressangle silo et que les sociétés constituant l'unité économique et sociale ont élaboré un plan de sauvegarde de l'emploi ; que le contrat de travail de M. M. a été rompu le 2 septembre 2009 par départ volontaire dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi ; que par arrêt du 23 novembre 2009, la cour d'appel de Grenoble a annulé le plan de sauvegarde de l'emploi ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale et demandé que soit prononcée la nullité de la rupture de son contrat de travail, comme étant consécutive à un plan de sauvegarde de l'emploi déclaré nul ;**

**Attendu que la société Norbert Dentressangle bennes fait grief à l'arrêt de prononcer la nullité de la rupture du contrat de travail et de la condamner à verser différentes indemnités, alors, selon le moyen, que le départ volontaire d'un salarié intervenu dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi afin de limiter le nombre des licenciements, s'analyse en une résiliation amiable de son contrat de travail ; que le salarié qui a opté pour un départ volontaire ne peut donc plus contester celui-ci, y compris en cas d'annulation du plan de sauvegarde de l'emploi dans le cadre duquel il est parti volontairement ; qu'en jugeant néanmoins que l'annulation du plan de sauvegarde de l'emploi de la société ND bennes, par arrêt du 23 novembre 2009, privait de cause le départ volontaire de M. M. accepté par l'employeur le 2 septembre 2009, la cour d'appel a violé les articles L. 1235-10 et L. 1235-11 du code du travail et l'article 1134 du code civil ;**

**Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 1235-10 du code du travail, la procédure de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévu à l'article L. 1233-61 et 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 ; qu'il en résulte que la nullité qui affecte un plan de sauvegarde de l'emploi ne répondant pas aux exigences légales, s'étend à tous les actes subséquents et qu'en particulier la rupture du contrat de travail consécutive à un départ volontaire lorsqu'il a**

**une cause économique et s'inscrit dans un processus de réduction des effectifs donnant lieu à l'établissement de ce plan, est elle-même nulle ;**

**Qu'ayant constaté que le départ volontaire du salarié s'inscrivait expressément dans le cadre du projet de plan de sauvegarde de l'emploi, qui incluait un appel aux départs volontaires et que son poste était susceptible d'être supprimé, la cour d'appel, qui a retenu que l'annulation du plan de sauvegarde de l'emploi avait pour conséquence de priver de toute cause le départ volontaire qui constituait un acte subséquent à celui-ci, a exactement décidé que la nullité du plan entraînait celle de la rupture qui lui était rattachée ;**

**D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;**

**Par ces motifs :**

**Rejette le pourvoi ;**

**(M. Lacabarats, prés. – M. Chauvet, rapp. – M. Lalande, av. gén. – SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, av.)**

#### Note.

Les plans de départs volontaires connaissent un réel succès auprès des employeurs car ils permettent d'échapper à une partie du droit du licenciement économique. Ces ruptures de contrat ont un régime juridique ambigu. En effet, l'article L. 1233-3 du Code du travail dispose que toutes les ruptures du contrat de travail résultant d'une cause économique doivent se voir appliquer les règles du licenciement économique. A l'origine, ces règles sont essentiellement destinées aux licenciements ; or le départ volontaire est une rupture amiable du contrat (1). Les juges ont donc décidé de faire un tri entre les règles qu'ils jugeaient applicables aux départs volontaires et celles qui ne trouvaient pas à s'appliquer.

Il est ainsi désormais acquis en jurisprudence que les départs volontaires présentent l'avantage pour l'employeur de n'être pas soumis à l'ordre des licenciements (2), ainsi qu'à l'envoi d'une lettre de licenciement motivée (2 bis). Mais surtout, ils permettent d'échapper au contrôle du motif économique : le salarié ne peut contester la cause de la rupture du contrat, sauf cas de fraude ou de vice du consentement (3).

(1) M. Bonnechère « Les plans de départ volontaire », DO 2010 p.229.

(2) Cass. Soc. 10 mai 1999, n° 96-19828.

(2 bis) Cass. Soc. 2 déc. 2003, n° 01-46540 ; P. Bailly, « La rupture négociée du contrat pour motif économique »,

SSL 2006, n° 1258, p. 7 ; F. Héas, « La résiliation amiable du contrat de travail pour motif économique », DO 2004, p. 237 ; Cass. Soc. 13 sept. 2005, n° 04-40135, DO 2006 p. 360 ; Cass. Soc. 2 nov. 2005, n° 02-44721.

(3) Cass. Soc. 8 fév. 2012, n° 10-27176.

En revanche, les départs volontaires restent soumis à la règle de priorité de réembauche (4), à l'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisée (5) et à l'obligation d'information-consultation des élus du personnel et de mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (6) (PSE). Enfin, un plan de reclassement **interne**, intégré au PSE, est obligatoire dès lors que « *le projet de réduction d'effectifs implique la suppression de l'emploi de salariés qui ne peuvent ou ne veulent quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires* » (7). Si le projet ne prévoit pas de licenciement dans le cas où le nombre de départs volontaires est insuffisant, un simple plan de reclassement externe suffit.

Et le régime ambigu des plans de départ volontaire continue d'alimenter la jurisprudence. Ainsi, dans l'arrêt ici commenté du 15 mai 2013, l'employeur soutenait que la règle selon laquelle la nullité du PSE entraîne la nullité de ses actes subséquents ne trouvait pas à s'appliquer à une rupture amiable. Dans cette affaire, un employeur avait élaboré un PSE, dans le cadre duquel un salarié avait opté pour un départ volontaire. Ce PSE avait été annulé par une Cour d'appel (8). Un salarié avait donc saisi les Prud'hommes pour faire prononcer la nullité de sa rupture du contrat de travail, comme consécutive à un PSE déclaré nul. Le salarié prétendait que la procédure de licenciement économique, ainsi que tous les actes subséquents étaient nuls, en application des articles L. 1235-10 et L. 1235-11 du Code du travail en vigueur à ce moment (8 bis). Ces articles visent, certes, les « licenciements » et non les départs volontaires, mais ils font partie du chapitre visé par L. 1233-3 du Code du travail, selon lequel toutes les ruptures du contrat de travail résultant d'une cause économique doivent se voir appliquer les règles du chapitre sur le licenciement économique.

La Cour de cassation a suivi le raisonnement du salarié, et reprenant la formulation des arrêts *Samaritaine* du 13 février 1997 (9), qui appliquaient déjà cette solution mais à des licenciements, elle décide que la nullité qui affecte le PSE s'étend à tous les actes subséquents, et notamment aux départs volontaires.

Cependant, la Cour de cassation pose deux conditions à cette nullité des départs volontaires. Il faut, en effet, que le départ volontaire ait une cause économique et qu'il s'inscrive dans un processus de réduction des effectifs donnant lieu à l'établissement du PSE. Ainsi formulé, ce ne sont pas seulement les départs volontaires résultant d'un PSE qui pourront être annulés, mais également les départs volontaires qui ont déclenché la mise en place d'un PSE. Pourraient aussi certainement être annulés les départs volontaires qui ne nécessitent pas la mise en œuvre d'un plan de reclassement *interne* (voir plus haut) car l'article L. 1235-10 du Code du travail prévoit que c'est l'absence ou l'insuffisance du plan de reclassement (donc interne ou externe) qui peut être sanctionnée (10).

La loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, transposant l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, vient toutefois remarquablement minorer l'intérêt de cet arrêt. En effet, le PSE sera désormais prévu soit par un accord collectif majoritaire, validé par le directeur de l'administration du travail, soit par un document unilatéral de l'employeur homologué par ce même directeur. Selon le nouvel article L. 1235-10 du Code du travail, « *un licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul* ». De même, doit être annulée la procédure de licenciement intervenue en cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation en raison d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi.

(4) Cass. Soc. 13 sept. 2005, précité.

(5) Cass. Soc. 16 déc. 2008, n° 07-15019.

(6) Cass. Soc. 26 oct. 2010, n° 09-15187 ; I. Meyrat, « L'arrêt Renault du 26 octobre 2010 : départs volontaires et reclassement, fin de partie », DO 2011, p.148 ; F. Géa, « La Chambre sociale et le volontariat. À propos de l'arrêt Renault », RDT déc. 2010, p. 704 ; E. Dockès, « Le PSE sans reclassement : naissance d'une chimère », SSL 2010, n° 1465, p. 11.

(7) Cass. Soc. 9 oct. 2012, n° 11-23142.

(8) Il s'agit de CA Grenoble 23 nov. 2009, DO 2010 p. 103 n. T.K.

(8 bis) Article L. 1235-10 du Code du travail : « *Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciements concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la procédure de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévu à l'article L. 1233-61 et 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 (...)* »

Article L. 1235-11 du Code du travail : « *Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 1235-10, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible.*

*Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois. »*

(9) Cass. Soc. 13 fév. 1997, n°s 96-41874 et 96-41875 ; P. Moussy, « La nullité du plan social et ses effets », DO 1997, p. 94.

(10) En ce sens, F. Géa, « Un PDV peut en cacher un autre », SSL 2013, n° 1588, p. 12.

On peut donc penser que la décision de la Cour de cassation ici commentée sera similaire sous l'empire des nouvelles dispositions législatives. D'autant plus que le ministère du Travail vient de publier une instruction (11) dans laquelle il est précisé que « *les projets de licenciement économique collectif qui reposent exclusivement sur le volontariat sont concernés par les nouvelles procédures de licenciement collectif pour motif économique* ».

Cependant, pour obtenir l'annulation de son départ volontaire ou de son licenciement, le salarié devra d'abord franchir un parcours du combattant. Il devra, en premier lieu, saisir le Tribunal administratif (TA) en vue d'une contestation de la décision administrative de validation ou d'homologation, puis saisir le Conseil de prud'hommes pour contester son licenciement. Ou encore demander au Conseil de prud'hommes de poser une question au Tribunal administratif quant à la validité de la décision administrative, puis attendre la décision de ce TA pour trancher le contentieux relatif à la nullité du licenciement. Toujours est-il que le salarié doit avoir, dans ce cas, du temps devant lui, car le contentieux risque fort de durer. Or, les chances de réintégration s'amenuisent de manière drastique avec le temps.

(11) Instruction du ministère du Travail n° 2013-10 du 26 juin 2013 relative aux orientations pour l'exercice des nouvelles responsabilités des Direccte/Dieccte dans les

Enfin, l'administration du travail n'a pas la possibilité de vérifier la suffisance du contenu du PSE au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe lorsque celui-ci est prévu par un accord collectif. En effet, autant le nouvel article L. 1233-57-3 du Code du travail (issu de la loi de sécurisation de l'emploi) prévoit que l'administration du travail doit veiller à vérifier le contenu et la suffisance du PSE prévu par un document unilatéral de l'employeur, autant l'article L. 1233-57-2 relatif au PSE prévu par un accord collectif ne fait pas référence à ce contrôle par l'administration. L'instruction ministérielle précitée le confirme. Le ministre du Travail s'adresse ainsi aux Direccte : « *Vous adaptez votre contrôle : vérification des conditions de validité pour un accord, décision basée sur une analyse du contenu du PSE et des efforts de l'entreprise/du groupe pour une homologation de PSE* ».

L'un des objectifs de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 était de réduire à néant la nullité des licenciements en cas d'insuffisance du PSE. C'est désormais quasiment chose faite.

**Anais Ferrer,**

*Pôle confédéral DLAJ CGT*

procédures de licenciements économiques collectifs (loi de sécurisation de l'emploi).