

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE Congé de mobilité – Acceptation – Contestation judiciaire du motif économique de la rupture (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 12 novembre 2015

B. contre Wolters Kluwer France (p. n°14-15.430)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme B. a été engagée le 26 janvier 1994 en qualité d'assistante de direction du département marketing par la société Lamy, aux droits de laquelle vient la société Wolters Kluwer France ; qu'au dernier état de la relation de travail, la salariée occupait les fonctions de responsable juridique ; que le 26 octobre 2009, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail ; que le contrat de travail a été rompu à la suite de l'acceptation par la salariée d'une proposition de congé de mobilité formée par l'employeur dans le cadre du dispositif prévu par un accord collectif du 31 mars 2009 portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

Mais sur le second moyen :

Vu les articles L. 1233-3, L. 1233-77 et L. 1233-80 du code du travail ;

Attendu, selon le deuxième de ces textes, inséré à l'intérieur d'un chapitre sur le licenciement pour motif économique dans une section intitulée « Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement », que le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail ; qu'il résulte de sa combinaison avec les autres textes que si l'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes au titre de la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient, d'abord que le contrat de travail peut prendre fin non seulement par un licenciement ou une démission mais encore du commun accord des parties, que la rupture d'un contrat de travail pour motif économique peut résulter d'un départ volontaire dans le cadre d'un accord collectif régulièrement conclu, que cette rupture constitue une résiliation amiable du contrat de travail, ensuite que le congé de mobilité a été signé dans le cadre de l'accord conclu le 31 mars 2009 avec les délégués syndicaux en application de l'article L. 2242-15 du code du travail visant à mettre en place un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et

des compétences et aux conditions prévues par cet accord collectif, enfin que le départ volontaire de l'intéressée par adhésion au congé de mobilité, entrant dans le champ d'application de cet accord collectif constitue une rupture du contrat de travail d'un commun accord qu'elle n'est pas recevable à contester ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de ses demandes tendant à la requalification de la rupture d'un commun accord en licenciement sans cause réelle et sérieuse et au paiement de la somme de 95 760 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 12 février 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 Versailles, autrement composée ;

(M. Frouin, prés. – M. David, rapp. – M. Richard de la Tour, av. gén. – SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Note.

Depuis nombre d'années, le Code du travail décline des formes de rupture du contrat de travail qui relèvent d'un « *mode d'accompagnement de la décision patronale (unilatérale) de rupture du contrat pour motif économique* » (1) : convention de conversion, convention de reclassement personnalisé, contrat de sécurisation professionnelle, congés de reclassement... Leur caractère véritablement négocié ne relevant que d'une fiction, le droit du licenciement leur est pleinement applicable (2). Il en résulte la possibilité pour le salarié de contester ultérieurement le motif économique devant le juge prud'homal, motif fixé dans un document remis au salarié. Cela a été jugé notamment pour les conventions de conversion (3), puis pour la convention de reclassement personnalisé (4) et enfin pour le contrat de sécurisation professionnelle (5).

(1) A. Guyon, obs. Dr. Ouv. 2008 p.305.

(2) G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 30^{ème} ed., 2015, Précis Dalloz § 499.

(3) Cass. Soc. 27 oct. 1999, Bull., n° 417 et 418 ; Cass. Soc. 3 mars 1998, Bull. n° 112 ; Cass. Soc. 29 janv. 1992, Bull. n°52.

(4) Cass. Soc. 12 juin 2012, Bull. n° 176 ; Soc. 5 mars 2008, Bull. n°47, Dr. Ouv. 2008 p.305 n. A. Guyon prec.

(5) Cass. Soc. 17 mars 2015, Bull., n° 13-26.941, RDT 2015 p.328 n. A. Fabre.

L'arrêt ci-dessus étend cette logique au congé de mobilité instauré par un accord de GPEC (6), malgré les particularités de l'espèce. Si l'article L1233-80 C. Tr., qui lui est applicable, dispose « *L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé* », cette acceptation porte sur les conséquences de la rupture et ne fait pas obstacle à l'application de l'art. L1233-3 sur le motif économique, repris au visa de l'arrêt : « *Attendu, selon [l'art. L1233-77], inséré à l'intérieur d'un chapitre sur le licen-*

ciement pour motif économique dans une section intitulée « Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement », que le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail ; qu'il résulte de sa combinaison avec les autres textes que si l'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique » (ci-dessus, P+B+R).

(6) E. Durlach « Le congé de mobilité : entre enrichissement et éviction du droit du licenciement économique », RDT 2007 p.440.