

EMPLOI Conventions et accords collectifs – Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi – Accord de mobilité interne – Mesures collectives d'organisation courantes – Réorganisation exclusive d'une réduction d'effectifs – Licenciement consécutif au refus de l'application des stipulations de l'accord – Licenciement économique individuel.

Cour de cassation (Ch. Soc.) 11 décembre 2019 (p. n° 18-13.599)
M. Q. contre MMA Vie

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 12 janvier 2018), que M. Q., engagé par la société Mutuelles du Mans assurances vie (MMA vie) le 2 juillet 1973, occupait en dernier lieu un poste de délégué régional animation et développement au sein de la direction centrale commerciale, à la direction régionale de Lyon ; qu'un projet de réorganisation de la direction centrale commerciale, impliquant la non-reconduction de 83,60 postes sur 803,49 et la création de 48,6 postes a été soumis au comité central d'entreprise de l'unité économique et sociale ; que durant la procédure d'information-consultation, a été promulguée la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, instituant notamment la possibilité de négociation portant sur les conditions de mobilité interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs ; que le 3 juillet 2013, après avis favorable du comité central d'entreprise, a été conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle, dont l'article 7.1.9 contient des dispositions relatives à la mobilité interne résultant de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs ; que, se prévalant de ces dispositions, la société a proposé au salarié, par lettre du 27 septembre 2013, une affectation sur le poste de délégué développement agents, sur le site de Clichy, rattaché à la direction régionale Île-de-France-Centre-Normandie, que l'intéressé a refusée le 15 octobre 2013 ; que, par lettre du 28 novembre 2013, la société a transmis au salarié trois offres de postes de reclassement, qu'il a déclinées le 14 décembre 2013 ; que la société a notifié au salarié son licenciement pour motif économique le 31 janvier 2014 ; que ce dernier a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur les deuxième et troisième branches du premier moyen, ainsi que les troisième à cinquième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le premier moyen, pris en ses autres branches :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de condamnation de la société au paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors selon le moyen :

1°/ que l'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs ; que les « mesures collectives d'organisation courantes » sont celles qui permettent, par la mobilité interne des salariés,

d'opérer au sein d'une entreprise, des aménagements organisationnels de faible importance ; que ces mesures sont donc exclusives de tout projet de réorganisation d'ampleur ; que pour considérer que les mesures prévues par l'employeur dans l'accord de mobilité étaient des mesures d'organisation courante, la cour d'appel a énoncé que la loi ne fixait aucun seuil au-delà duquel une réorganisation cesse d'être une « mesure collective d'organisation courante », d'une part, et que les mesures mises en place par la société MMA vie, en ce qu'elles consistaient à prévoir, mais aussi à prévenir les mobilités qu'impliquait la réorganisation litigieuse relavaient bien d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, d'autre part ; qu'en considérant ainsi que la notion de mesures d'organisation courante devait être déterminée au seul regard de leur nature et non pas de leur ampleur, la cour d'appel a violé les articles L.2242-21 et L.2242-23 du code du travail ;

2°/ que, subsidiairement, à supposer qu'il soit considéré que la cour d'appel ait entendu retenir que les mesures mises en place par la société MMA vie relevaient d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dès lors qu'elles avaient pour objet de permettre la mise en place d'un projet de réorganisation plus vaste, l'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs ; que de telles mesures ont pour objet, par la mobilité interne des salariés, de procéder à des aménagements organisationnels de faible importance ; que ces mesures sont exclusives de tout projet de réorganisation d'ampleur ; qu'en retenant toutefois que les mesures mises en place par la société MMA vie en ce qu'elles avaient pour objet de prévoir, mais aussi de prévenir les effets de la mobilité engendrés par un projet de réorganisation, constituaient des mesures collectives d'organisation courantes, quand de telles mesures ne peuvent être mises au service d'un projet de réorganisation plus vaste, la cour d'appel a violé les articles L.2242-21 et L.2242-23 du code du travail ;

3°/ que l'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs ; que de telles mesures ont pour objet, par la mobilité interne des salariés, de procéder à des aménagements organisationnels de faible importance ; que ces mesures sont exclusives de tout projet de réorganisation d'ampleur ; que la cour d'appel a relevé que la société MMA vie avait mis en place des mesures correspondant à la création de trente-sept postes dans les différentes directions

régionales de la direction centrale commerciale, la reconduction de huit postes non pourvus, la création de dix postes de vérifications en régions au sein de la DPCE, l'affectation de trente-et-un salariés à des missions temporaires de dix-huit à vingt-quatre mois et la création d'un vivier devant compter à terme quinze salariés ; qu'en considérant que l'accord de mobilité prévoyant ces mesures étaient conformes à la loi, quand l'ampleur de ces mesures excluait qu'elles soient qualifiées de « mesures collectives d'organisation courantes », la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L.2242-21 et L.2242-23 du code du travail ;

4°/ que, en tout état de cause, l'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs ; que de telles mesures ont pour objet, par la mobilité interne des salariés, de procéder à des aménagements organisationnels de faible importance ; que ces mesures sont exclusives de tout projet de réorganisation d'ampleur ; qu'en se bornant à énoncer que les mesures mises en place par la société MMA vie relevaient d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en ce qu'elles n'emportaient aucune réduction d'effectif et étaient destinées à prévoir, mais aussi à prévenir les mobilités qu'impliquaient la réorganisation litigieuse, et qu'un cabinet d'experts mentionnait dans son rapport que le projet de réorganisation de la direction centrale commerciale relevait d'une mesure d'organisation courante, sans se déterminer au regard de l'ensemble des mesures visées par l'accord de mobilité pour trancher la question de savoir si l'ampleur des mesures de réorganisation mises en place par la société n'excédait pas le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.2242-21 et L.2242-23 du code du travail ;

5°/ que l'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs ; que de telles mesures ont pour objet, par la mobilité interne des salariés, de procéder à des aménagements organisationnels de faible importance ; que ces mesures sont exclusives de tout projet de réorganisation d'ampleur ; qu'en énonçant qu'un cabinet d'experts mentionnait dans son rapport que le projet de réorganisation de la direction centrale commerciale relevait d'une mesure d'organisation courante, la cour d'appel a statué par des motifs insuffisants à caractériser que l'ensemble des mesures envisagées dans l'accord de mobilité devaient être qualifiées des mesures d'organisation courante, et ainsi, privé sa décision de base légale au regard des articles L.2242-21 et L.2242-23 du code du travail ;

6°/ que l'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans

projet de réduction d'effectifs ; que de telles mesures ont pour objet, par la mobilité interne des salariés, de procéder à des aménagements organisationnels de faible importance ; que ces mesures sont exclusives de tout projet de réorganisation d'ampleur ; qu'en retenant que les mesures mises en place par la société MMA vie relevaient d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sans rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si la durée de mise en place de ces mesures par la société MMA vie n'était pas de nature à exclure qu'elles constituent des mesures collectives d'organisation courantes, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.2242-21 et L.2242-23 du code du travail ;

Mais attendu que selon l'article L.2242-21 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, l'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs ; que la cour d'appel, qui a constaté que la mobilité individuelle du salarié était envisagée dans le cadre d'une réorganisation de la direction centrale commerciale ne s'accompagnant pas d'une réduction d'effectifs, a exactement déduit de ces seuls motifs que cette réorganisation constituait une mesure collective d'organisation courante au sens du texte précité ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que le salarié fait le même grief à l'arrêt, alors selon le moyen :

1°/ que les mesures mises en place au titre de la mobilité interne des salariés doivent être proportionnées au but recherché par la société ; qu'en retenant que le licenciement individuel pour motif économique de M. Q. reposait sur une cause réelle et sérieuse en ce qu'il découlait de l'accord de mobilité sans s'assurer, fut-ce d'office, que les mesures mises en place par la société MMA vie au titre de cet accord étaient proportionnées au but recherché par la société, la cour d'appel a violé les articles L.2242-21 et L.2242-23 du code du travail ;

2°/ que lorsqu'un salarié refuse l'application à son contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne, il bénéficie, préalablement à son licenciement individuel pour motif économique, des mesures de reclassement telles qu'aménagées par l'accord de mobilité interne ; qu'un tel aménagement ne peut conduire à exclure tout reclassement du salarié dans les filiales du groupe situées à l'étranger ; qu'en jugeant au contraire, que l'accord pouvait exclure toute proposition de reclassement dans les filiales du groupe situées à l'étranger, la cour d'appel a violé l'article L.2242-23 du code du travail ;

3°/ que, en tout état de cause, lorsqu'un salarié refuse l'application à son contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne, il bénéficie, préalablement à son licenciement individuel pour motif économique, des mesures de reclassement telles qu'aménagées par l'accord de mobilité interne ; qu'en se bornant à retenir que la société MMA Vie

avait satisfait à son obligation de reclassement dès lors qu'elle a, conformément aux dispositions prévues par l'accord de mobilité interne à l'entreprise, proposé à M. Q., trois offres de reclassement, sans s'assurer que ces offres, au nombre de trois, portant sur un secteur géographique limité privant le salarié de toute possibilité d'être reclassé dans les filiales du groupe situées à l'étranger, étaient conformes aux exigences légales, la cour d'appel a violé l'article L. 2242-23 du code du travail ;

4°/ que lorsqu'un salarié refuse l'application à son contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne, il bénéficie, préalablement à son licenciement individuel pour motif économique, des mesures de reclassement telles qu'aménagées par l'accord de mobilité interne ; qu'en se bornant à retenir que la société MMA vie a satisfait à son obligation de reclassement dès lors qu'elle a, conformément aux dispositions de l'accord de mobilité interne à l'entreprise, proposé à M. Q., trois offres de reclassement, sans s'assurer que l'obligation de reclassement prévue par l'accord de mobilité interne, prévoyant exclusivement trois postes de reclassement étaient, au regard de la taille de l'entreprise, conforme aux exigences légales, la cour d'appel a violé l'article L. 2242-23 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder aux recherches prétendument omises selon les première et quatrième branches, qui ne lui étaient pas demandées, a constaté, d'une part, que l'accord de mobilité interne prévoyait que trois offres de reclassement concernant des emplois de même catégorie ou équivalents, situés si possible dans la zone d'emploi des salariés, seraient présentées simultanément, et, d'autre part, que les trois propositions de reclassement faites au salarié, concernant des postes situés à Lyon, Toulouse et Clichy, étaient conformes aux dispositions de l'accord ; qu'elle en a exactement déduit que l'employeur avait ainsi satisfait à son obligation de reclassement interne, telle qu'adaptée par l'accord ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

(M. Cathala, prés. - SCP Zribi et Texier, SCP Célice, Texidor et Périer, av.)

Note

1 - Les accords de mobilité interne relèvent de la catégorie des « accords de gestion de l'emploi », c'est-à-dire d'accords constituant « la mise en œuvre d'une décision de gestion prise dans le champ du pouvoir économique » (1). Ayant « l'emploi pour objet » (2), ces

dispositifs ont contribué au brouillage des rapports du contrat de travail et de l'accord collectif à travers la reconnaissance d'une « impérativité renforcée » (3) de la norme conventionnelle à l'égard du contrat individuel de travail (4). Ils ont également altéré la cohérence du régime du licenciement économique, en invitant à distinguer deux types de réorganisations : d'une part, les réorganisations affectant l'emploi dans sa dimension quantitative, c'est-à-dire le volume des emplois, et, d'autre part, les réorganisations affectant l'emploi dans sa teneur (rémunération, lieu et temps de travail). Si les premières demeurent, en principe, assujetties au respect des procédures de licenciement collectif, les secondes sont susceptibles d'en être affranchies, sous réserve de la conclusion d'un accord collectif, l'objectif étant « d'extraire les modifications du contrat de travail et les transformations d'emploi des éléments matériels du licenciement pour motif économique » (5).

L'abrogation des dispositions relatives aux accords de mobilité interne, issues de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, par l'ordonnance n° 1385 du 22 septembre 2017 et l'instauration d'un dispositif unique – celui des accords de performance collective – n'épuisent pas, loin s'en faut, les questions se rapportant à ce type d'accord. En effet, les accords de mobilité interne, de maintien de l'emploi et de préservation et de développement de l'emploi, conclus avant le 23 septembre 2017, continuent de s'appliquer. Mais surtout, les dispositions de l'article L. 2254-2 du Code du travail relatives aux accords de performance collective en ont élargi le domaine, lequel concerne dorénavant tous les aspects du rapport d'emploi (temps de travail, rémunération, mobilité professionnelle et géographique). Elles ont également renforcé la double logique d'éviction du droit du licenciement économique et de pré-constitution de la cause réelle et sérieuse du licenciement consécutif au refus d'une modification du contrat de travail induite par l'accord de performance collective, ce licenciement reposant sur « un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse ». Enfin, la possibilité de conclure un tel accord s'est trouvée considérablement assouplie avec la référence « aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ».

2 - Dans leur rédaction issue de la loi de sécurisation de l'emploi, les dispositions de l'article L. 2242-21 du Code du travail prévoient que « l'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de

(1) I. Meftah, « Les accords collectifs de gestion de l'emploi », RJS 2019, p. 675. De la même auteure, v. également, *Les accords collectifs de gestion de l'emploi*, Thèse Université Paris-Nanterre, 2018.

(2) T. Katz, *La négociation collective et l'emploi*, LGDJ 2007.

(3) E. Peskine, « Les accords de maintien de l'emploi : ruptures et continuités », RDT 2013, p. 168.

(4) G. Borenfreund, « Le refus du salarié face aux accords collectifs de maintien de l'emploi et de mobilité interne », RDT 2013, p. 309 ; P. Lokiec, « La face cachée des accords de mobilité interne », SSL 2013, n° 1587, p. 5.

(5) A. Fabre, « Que reste-t-il du licenciement pour motif économique ? », SSL 2017, n° 1784, p. 3.

la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs ». Les termes de l'article précité invitent à réserver la conclusion d'un accord de mobilité interne aux seules mesures collectives d'organisation courantes sans réduction d'effectifs. C'est pourquoi, l'appréhension – plus ou moins large – de la notion de « mesures collectives d'organisation courantes » va déterminer le champ d'application de ces accords et, de manière indirecte – mais non moins certaine –, la plus ou moins grande latitude laissée aux signataires de l'accord pour permettre la mise en œuvre de réorganisations en marge du licenciement économique collectif. En effet, le refus par le salarié de la mobilité interne commande l'application d'un régime dérogatoire au droit « commun » du licenciement. Dans ce cas, le licenciement repose, certes, sur un motif économique, mais il est « prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique » et n'ouvre droit qu'aux mesures d'accompagnement et de reclassement prévues par l'accord. Ainsi, le licenciement découlant du refus du salarié d'accepter l'application d'une mesure de mobilité interne est-il soustrait aux obligations légales afférentes au droit du licenciement économique (obligation légale de reclassement, ordre des licenciements, priorité de réembauche). De plus, quel que soit le nombre de salariés ayant refusé l'application des stipulations de l'accord, les licenciements qui s'ensuivent échappent aux procédures de traitement d'un projet de licenciement collectif (information et consultation des représentants du personnel, élaboration d'un PSE et contrôle de la régularité de la procédure et du contenu du PSE par l'administration, ...). En ce sens, les accords de gestion de l'emploi s'inscrivent pleinement dans la dynamique d'individualisation du droit du travail (6).

3 - C'est précisément la question du domaine ou du champ de l'accord de mobilité interne que soulève l'arrêt ici commenté. Dans cette affaire, l'employeur avait soumis au comité d'entreprise, avant l'entrée en vigueur de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, un projet de réorganisation de la direction commerciale impliquant « la non-reconduction de 83,60 postes et la création de 48,6 postes ». Dans le prolongement de ce projet, il a conclu, après la promulgation de celle-ci, un accord de GPEC comportant un volet mobilité interne. Selon l'expert désigné par le comité central d'entreprise, les mesures figurant dans l'accord de GPEC au titre de la mobilité interne s'apparentaient à un

« projet de réorganisation induisant des modifications de postes et des postes non reconduits, sans pour autant qu'une réduction d'effectifs ne soit envisagée au regard des créations de postes parallèlement projetées ». Un salarié a été licencié pour motif économique à la suite de son refus d'accepter la modification de son contrat de travail, engendrée par la mesure de mobilité et les offres de reclassement prévues par l'accord. Estimant que les mesures prévues par l'accord de mobilité interne excédaient le champ assigné par la loi à ce type d'accord, il a saisi la juridiction prud'homale pour contester le caractère réel et sérieux de son licenciement (7). La Cour d'appel l'a débouté de ses demandes au motif qu'en cas de litige portant sur la rupture du contrat de travail consécutive au refus par le salarié d'un accord de mobilité interne, l'office du juge consiste seulement à vérifier si l'accord collectif est conforme aux dispositions légales et si l'employeur a respecté les obligations que l'accord mettait à sa charge avant la notification du licenciement. Et la juridiction du second degré d'invoquer les finalités de « la loi de sécurisation de l'emploi » pour justifier cette limitation de l'office du juge (8).

La critique principale adressée à l'arrêt d'appel portait sur la manière dont les juges du fond avaient appréhendé la notion de « mesures collectives d'organisation courantes », laquelle détermine l'étendue de la mobilité interne. Le pourvoi soutenait que, contrairement à la réorganisation litigieuse, les « mesures collectives d'organisation courantes » au sens de l'article L. 2242-21 du Code du travail, dans sa version issue de la loi de 2013, s'entendent de mesures permettant « des aménagements organisationnels de faible importance » et sont, à ce titre, « exclusives de tout projet de réorganisation d'ampleur ». La Cour de cassation rejette le pourvoi et approuve la Cour d'appel d'avoir jugé que la mobilité du salarié étant envisagée dans le cadre d'une réorganisation qui ne s'accompagnait pas d'une réduction d'effectifs, cette réorganisation constituait bien « une mesure collective d'organisation courante ». « La lettre de la Chambre sociale » (9) vient conforter cette lecture en précisant qu'un « accord de mobilité interne peut porter sur tout projet de réorganisation interne, peu important son ampleur, dès lors qu'il n'entraîne pas de réduction d'effectifs ». La Chambre sociale fait ainsi dépendre le champ d'un dispositif de mobilité interne du seul critère de la réduction des effectifs. En faisant prévaloir un critère quantitatif pour circonscrire le champ de la mobilité interne, la Cour s'écarte très sensiblement

(6) P. Adam, L'individualisation du droit du travail. Essai sur la réhabilitation juridique du salarié individu, LGDJ, 2005.

(7) Aux termes de l'art. L. 2242-23 du Code travail dans sa version issue de la loi de 2013, le licenciement économique n'était pas réputé revêtir une cause réelle et sérieuse.

(8) « La loi de sécurisation de l'emploi a eu pour objet de réduire le champ d'application des règles du licenciement collectif pour motif économique en imposant aux salariés, par accord collectif, une mobilité tempérée propice au maintien de l'emploi ».

(9) https://www.courdecassation.fr/IMG/pdf/lettre_soc_11-12_2019-3.pdf.

de la lettre du texte de l'article L.2241-21 du Code du travail qui se réfère, non pas à des mesures collectives d'organisation sans projet de réduction des effectifs, mais à des « *mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs* ». En effet, aux termes de l'article L.2241-21 du Code du travail, la réorganisation mise en œuvre par un dispositif conventionnel de mobilité interne est bien exclusive d'une opération de réduction des effectifs, mais elle ne saurait non plus aller au-delà de « *mesures d'organisation courantes* ». L'adjectif « *courantes* » ne signale-t-il pas que les mesures admises à figurer dans un tel accord relèvent du « *registre de la gestion ordinaire* » (10) de l'emploi, et non de celui de « *gestion de crise* » (11), lequel commande l'application du droit commun du licenciement économique ? Et, c'est précisément parce qu'il s'agit de mesures d'organisation courantes que le législateur les en a soustraites, sous réserve de la conclusion d'un accord collectif. En outre, la précision de l'article L.2242-21, alinéa 2, selon laquelle, s'agissant des entreprises assujetties à la négociation triennale sur la GPEC, les mesures de mobilité interne s'inscrivent dans le cadre d'une telle négociation, confirme cette interprétation. En effet, ces accords sont considérés comme des accords de gestion courante en ce sens où, contrairement au PSE, qui apparaît davantage comme un plan de gestion de crise, ils doivent permettre une gestion du personnel dans des circonstances « *normales* » avec, à la clé, des évaluations, des formations et des évolutions de carrières sur un temps long.

La question de savoir « *comment le juge exercera son contrôle de la cause réelle et sérieuse du licenciement* » n'avait pas échappé à certains auteurs (12). Si, en présence d'un tel accord, le contrôle judiciaire du licenciement « *se déplace de la cause économique de l'article L.1233-3 du Code du travail à la constatation de mesures collectives d'organisation courantes* » (13), le juge n'en n'est pas moins tenu de vérifier que « *la mobilité est bien en rapport avec des mesures d'organisation courantes, sans projet de réduction des effectifs* » (14).

Saisi de la constitutionnalité des dispositions de la loi de ratification des ordonnances de l'automne 2017, le Conseil constitutionnel apporte deux précisions relatives au contrôle dont les accords de performance collective sont susceptibles de faire l'objet. Loin d'exclure un tel contrôle, il considère, en premier lieu, que « *la pertinence des motifs ayant justifié l'accord*

(de performance collective) peut être contestée devant le juge » (15), en second lieu, que l'article L.2262-14, qui enferme l'action en nullité de tout ou partie d'un accord collectif dans un délai de deux mois, « *ne prive pas les salariés de la possibilité de contester, sans condition de délai, par la voie de l'exception, l'illégalité d'une clause de convention ou d'accord collectif, à l'occasion d'un litige individuel la mettant en œuvre* ». Il n'est donc pas exclu que l'insuffisance des motifs d'un accord de performance collective soit de nature à affecter la cause réelle et sérieuse du licenciement du salarié consécutif au refus d'une modification du contrat résultant de l'application de l'accord et, par conséquent, à paralyser le mécanisme de la pré-justification légale de la cause du licenciement. Toutefois, la caractérisation d'une telle insuffisance paraît bien incertaine au regard de la simple exigence légale d'une définition des « *objectifs* » de l'accord, rapportée à la simple condition pour celui-ci de répondre aux « *nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise* ». Il n'en demeure pas moins qu'un contrôle des justifications de l'accord ne paraît pas totalement exclu. Telle n'est pourtant pas l'orientation que dessine la Chambre sociale dans l'arrêt du 11 décembre 2019 à propos des accords de mobilité interne, les juges du fond étant invités à n'exercer qu'un contrôle restreint, pour ne pas dire formel, de la mesure de mobilité à l'aune de ses effets immédiats sur le volume des emplois : « *la Cour d'appel, qui a constaté que la mobilité individuelle du salarié était envisagée dans le cadre d'une réorganisation ne s'accompagnant pas d'une réduction d'effectifs, a exactement déduit de ces seuls motifs que cette réorganisation constituait une mesure collective d'organisation courante* ».

Il convient de souligner que l'efficacité de la pré-constitution légale de la cause réelle et sérieuse du licenciement résultant du refus de l'application d'un accord de mobilité interne se heurte, néanmoins, aux dispositions relatives à la protection de la maternité. En effet, dans un arrêt du 4 mars 2020 (16), la Chambre sociale a jugé que le refus d'une modification du contrat de travail consécutive à l'application d'un accord de mobilité interne « *ne caractérise pas l'impossibilité dans laquelle se trouve l'employeur de maintenir le contrat de travail d'une salariée enceinte pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement* ».

Isabelle Meyrat,

Maître de conférences HDR
à l'Université de Cergy-Pontoise

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

(11) A. Lyon-Caen, *ibid.*

(12) E. Wurtz et G. Auzero, « Accords de mobilité et accords de maintien de l'emploi », Bulletin d'information de la Cour de cassation, 2014, p. 39.

(13) M. Kocher, « L'accord collectif de gestion et le contrôle du licenciement. Les premiers jalons », RDT 2011, p. 119.

(14) E. Wurtz et G. Auzero, *op. cit.*

(15) Décision n°2018-761 DC du 21 mars 2018.

(16) Cass. Soc. 4 mars 2020, n°18-19.189.