**Cour de cassation
Chambre sociale**

26 octobre 2010
n° 09-15.187
Texte(s) appliqué

Sommaire :

Si l'employeur qui, pour des raisons économiques, entend supprimer des emplois au moyen de départs volontaires doit, lorsque les conditions prévues par l'article L. 1233-61 du code du travail sont remplies, établir un plan de sauvegarde de l'emploi, un plan de reclassement, qui ne s'adresse qu'aux salariés dont le licenciement ne peut être évité, n'est pas nécessaire si le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en terme de suppressions d'emplois. Doit en conséquence être rejeté le pourvoi formé contre un arrêt qui, constatant que l'employeur s'est engagé à ne prononcer aucun licenciement, retient qu'il n'était pas tenu d'établir un plan de reclassement

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 26 octobre 2010 N° 09-15.187

Rejet

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 1er avril 2009), qu'envisageant de réduire ses effectifs en raison d'une évolution défavorable du marché automobile, la société Renault a établi un "programme d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat", qu'elle a soumis en septembre et octobre 2008 au comité central d'entreprise et aux comités d'établissement concernés ; que ce document, qui prévoyait la suppression de 4 000 emplois, dont 1 000 dans l'établissement de Sandouville, ouvrait au personnel de l'entreprise une possibilité de départ volontaire, jusqu'au 30 avril 2009, en mettant en place à cette fin des mesures d'aide destinées à favoriser les départs ; que, soutenant que ce plan ne répondait pas aux exigences légales, en ce qu'il ne prévoyait aucun reclassement à l'intérieur de l'entreprise, des syndicats ont saisi la juridiction civile pour demander son annulation ;

Attendu que les syndicats font grief à l'arrêt de les débouter de leur demande, alors, selon le moyen, qu'en cas de réduction d'effectifs décidée par l'employeur et inspirée par des raisons d'ordre économique, l'employeur doit respecter les dispositions d'ordre public de la législation applicable aux licenciements collectifs pour motif économique, peu important que les emplois ne soient supprimés que par la voie de départs volontaires ; que la législation du licenciement collectif pour motif économique se caractérise, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, par l'établissement et la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi intégrant un plan de reclassement prévoyant en priorité des actions de reclassement interne ; que la cour d'appel s'est retranchée derrière la liberté de quitter ou non l'entreprise des salariés concernés par le plan de départs volontaires pour dispenser la société Renault de toute recherche de reclassement interne au bénéfice des salariés susceptibles d'être touchés par le projet de suppression d'emplois intitulé "plan d'ajustement des effectifs" ; qu'en affranchissant ainsi l'employeur du respect des obligations légales relatives au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail ;

Mais attendu que si l'employeur qui, pour des raisons économiques, entend supprimer des emplois en concluant avec les salariés intéressés des accords de rupture amiable est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi lorsque les conditions prévues par l'article L. 1233-61 du code du travail sont remplies, un plan de reclassement, qui ne s'adresse qu'aux salariés dont le licenciement ne peut être évité, n'est pas nécessaire dès lors que le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emplois ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la société Renault s'était engagée, dans la mise en oeuvre de son plan d'ajustement des effectifs basé sur le volontariat, à ne prononcer aucun licenciement, en a exactement déduit que cet employeur n'était pas tenu d'établir un plan de reclassement ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et les syndicats CGT de l'usine Renault SA Cléon, CGT des salariés Renault Villiers-Saint-Frédéric, CGT des travailleurs de Renault SA usine de Flins, CGT Renault technocentre

Guyancourt, CGT des travailleurs de Renault Sandouville, CGT Renault Le Mans, UGICT-CGT de Renault siège et UGICT-CGT Renault Rueil aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six octobre deux mille dix.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt.

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat aux Conseils, pour la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et les syndicats CGT de l'usine Renault SA Cléon, CGT des salariés Renault Villiers-Saint-Frédéric, CGT des travailleurs de Renault SA usine de Flins, CGT Renault technocentre Guyancourt, CGT des travailleurs de Renault Sandouville, CGT Renault Le Mans, UGICT-CGT de Renault siège et UGICT-CGT Renault Rueil.

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir débouté les organisations syndicales exposantes de leur demande tendant à voir prononcer l'annulation du plan dit « d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat »

AUX MOTIFS 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.

ALORS QU'en cas de réduction d'effectifs décidée par l'employeur et inspirée par des raisons d'ordre économique, l'employeur doit respecter les dispositions d'ordre public de la législation applicable aux licenciements collectifs pour motif économique, peu important que les emplois ne soient supprimés que par la voie de départs volontaires ; que la législation du licenciement collectif pour motif économique se caractérise, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, par l'établissement et la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi intégrant un plan de reclassement prévoyant en priorité des actions de reclassement interne ;

QUE la Cour d'Appel s'est retranchée derrière la liberté de quitter ou non l'entreprise des salariés concernés par le plan de départs volontaires pour dispenser la société RENAULT de toute recherche de reclassement interne au bénéfice des salariés susceptibles d'être touchés par le projet de suppression d'emplois intitulé « plan d'ajustement des effectifs » ; qu'en affranchissant ainsi l'employeur du respect des obligations légales relatives au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, la Cour d'Appel a violé les articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du Code du Travail.

Composition de la juridiction : Mme Collomp, M. Allix, M. Bailly, SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez

Décision attaquée : Cour d'appel Versailles 2009-04-01 (Rejet)

Texte(s) appliqué(s) : Sur la réduction d'effectifs pour motif économique au moyen de départs volontaires prévus par un accord collectif, à rapprocher : Soc., 13 septembre 2005, pourvoi n° 04-40.135, Bull. 2005, V, n° 252 (2) (cassation partielle), et l'arrêt cité