

Le reclassement interne est-il incompatible avec les départs volontaires ?

Entretien croisé avec

Gérard Couturier

Professeur à l'Université Paris I,
Panthéon-Sorbonne,
et

Jean Pélissier

Professeur émérite à l'Université
de Toulouse I, sciences sociales

SSL : Quelle analyse vous inspire, en première approche, l'arrêt de la cour d'appel de Versailles ?

Gérard Couturier : Cet arrêt retient immédiatement l'attention en raison d'une double prise de position portant sur les règles applicables aux « plans de départs volontaires », prise de

position particulièrement explicite dans ses deux composantes. D'un côté, il est confirmé que les ruptures de contrats de travail prévues par un tel plan impliquent que soit établi et présenté aux représentants du personnel un plan de sauvegarde de l'emploi « constitué d'engagements concrets et précis, proportionnés aux moyens dont dispose l'entreprise » – et cela même si le plan de départs volontaires (PDV) ne prévoit aucun licenciement résiduel et s'il exclut formellement tout licenciement. De l'autre côté, il est jugé qu'en la circonstance, parce que tous les départs seront volontaires, le plan de sauvegarde de l'emploi n'a pas à comporter de mesure de reclassement interne. La première affirmation correspond à une application de l'article L. 1233-3 du Code du travail, qui est en elle-même incontestable, qui trouble forcément la distinction entre plan de départs volontaires et projet de licenciement. La seconde affirmation correspond à la volonté de faire une application des règles qui tiennent compte de la nature spécifique du plan de départs volontaires afin de parvenir à un régime du PVD qui soit équilibré et adéquat.

Jean Pélissier : Quelques données de fait doivent être rappelées pour porter une appréciation sur l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Versailles le 1^{er} avril 2009.

La direction de la société Renault élabore un plan de départs volontaires entraînant la disparition de 6 000 emplois ; elle le soumet à la procédure des licenciements collectifs et établit un plan de sauvegarde de l'emploi. Ce plan contient

diverses mesures d'accompagnement mais il ne propose aucune mesure de reclassement interne.

Dans la motivation de l'arrêt, une première affirmation appelle une entière approbation : « la rupture des contrats de travail, qui intervient dans le cadre d'un plan de départs volontaires recherchant, pour un motif économique, la suppression de plusieurs milliers d'emplois au sein d'une même entreprise, est impérativement soumise au respect des dispositions relatives à la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel et à l'obligation de l'employeur de soumettre au comité central d'entreprise et aux comités d'établissements concernés, un plan de sauvegarde de l'emploi... ». Le chef d'entreprise ne peut pas éluder la procédure prévue en cas de licenciements collectifs alors même qu'il n'envisage pas de recourir au licenciement pour réaliser la suppression d'emplois qu'il projette. La solution n'est pas nouvelle ; elle a été adoptée à plusieurs reprises par les juridictions et elle est actuellement consacrée par l'article L. 1233-3 alinéa 2 du Code du travail, selon lequel les dispositions du chapitre relatif au licenciement pour motif économique « sont applicables à toute rupture du contrat de travail, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes considérées comme économiques par l'alinéa 1 de cet article ». Parmi ces

dispositions, l'établissement et la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre est imposé. Les ruptures intervenues, ne

résultant pas de ruptures conventionnelles visées aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail, sont normalement assujetties à la procédure des licenciements pour motif économique.

Toujours dans la motivation, une autre prise de position est, en revanche, discutable. La Cour d'appel décide que, contrairement à la règle posée par l'article L. 1233-62, l'employeur n'est pas obligé d'insérer, dans le plan de sauvegarde de l'emploi, des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois que ceux qu'ils occupent ou sur des emplois de catégories inférieures. La justification apportée

« La cour d'appel entend faire une application des règles qui tiennent compte de la nature spécifique du PDV afin de parvenir à un régime équilibré et adéquat » G. COUTURIER

par l'arrêt n'est pas convaincante. Il est prétendu que la décision de quitter l'entreprise est librement prise par le salarié, ce qui laisse entendre qu'un salarié qui veut quitter l'entreprise ne saurait être intéressé par une mesure de reclassement dans cette entreprise. En réalité, ce ne sont pas les salariés qui souhaitent quitter l'entreprise ; c'est l'employeur qui décide de supprimer des emplois et qui préfère obtenir l'accord de salariés pour mettre fin aux contrats de travail plutôt que de procéder à des licenciements. L'expression « *départs volontaires* », qui n'a pas une signification juridique précise, est dangereusement ambiguë. Elle laisse supposer qu'il s'agit d'une décision unilatérale du salarié alors qu'il s'agit d'un accord amiable de rupture : l'employeur propose aux salariés la rupture de leur contrat de travail moyennant certains avantages ; les salariés à qui cette proposition est faite peuvent exprimer le souhait d'y répondre favorablement. La rupture sera formalisée par un accord explicite entre l'employeur et le salarié.

À cet égard, l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles admet implicitement que la rupture amiable du contrat de travail ne prend pas nécessairement la forme d'« *une rupture conventionnelle* ». Curieusement, la question n'a pas été soulevée au cours des débats alors que les règles relatives à la rupture conventionnelle étaient applicables (*loi du 25 juin 2008*) au moment où la procédure a été engagée (septembre 2008) et le plan mis en œuvre (à compter du 8 octobre 2008). Elle aurait pu l'être puisqu'un auteur dont l'autorité est établie (Gérard Couturier) affirme très nettement que la combinaison des articles L. 1231-1 et L. 1237-11 du Code du travail interdit désormais la rupture d'un commun accord qui ne s'exprimerait pas par une rupture conventionnelle répondant aux conditions posées par les articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail. Si cette solution était retenue, l'opération organisée par la direction de la société Renault devrait être invalidée. En effet, la loi prévoit expressément que les ruptures conventionnelles ne peuvent pas intervenir dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (*C. trav., art. L. 1237-16*). Pour admettre que des ruptures amiables peuvent être réalisées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il faut reconnaître qu'elles ne sont pas nécessairement des « *ruptures conventionnelles* », au sens des articles L. 1237-11 et suivants ; les règles jurisprudentielles concernant les « *accords de rupture* » (*v. les grands arrêts du droit du travail, n° 92-94, 4^e Éd.*) restent donc applicables si bien qu'il existe, en droit positif, deux régimes distincts de la rupture

du contrat à durée indéterminée résultant d'un accord des parties.

Selon l'article L. 1233-3, dernier alinéa, toutes les dispositions sur le licenciement économique s'appliquent au plan de départs volontaires, sauf incompatibilité. Est-ce bien le cas ici ?

Gérard Couturier : Textuellement, l'alinéa 2 de l'article L. 1233-3 prévoit, certes, qu'est applicable à toutes les ruptures du contrat de travail pour motif économique l'ensemble des dispositions du chapitre relatif au licenciement pour motif économique. Il en allait de même de l'alinéa 2 de l'article L. 321-1 du précédent code dans sa rédaction issue de l'amendement Mandon (*loi du 29 juillet 1992*) – avec cette difficulté que le périmètre du chapitre

diffère d'un code à l'autre, ne serait-ce qu'en raison de la reprise de l'exigence d'une cause réelle et sérieuse dans le nouvel article L. 1233-2. Cependant, il paraît acquis en jurisprudence que certains éléments du régime des



En réalité, ce ne sont pas les salariés qui souhaitent quitter l'entreprise ; c'est l'employeur qui décide de supprimer des emplois et qui préfère obtenir l'accord de salariés pour mettre fin aux contrats de travail plutôt que de procéder à des licenciements »

J. PÉLISSIER

licenciements économiques ne s'appliquent pas aux autres ruptures pour motif économique, notamment aux ruptures d'un commun accord (c'est au moins le cas pour ce qui concerne l'ordre des licenciements). Il est donc « *nécessaire* », selon la formule de Monsieur le Conseiller Bailly, « *d'identifier les dispositions sur les licenciements économiques auxquelles sont soumis les départs négociés* » (*v. Semaine sociale Lamy, n° 1385, p. 4*). Faut-il dire, comme le suggère Monsieur Bailly, que sont seules exclues les règles qui sont « *incompatibles avec ce mode de rupture* » ? Il resterait évidemment à déterminer comment doit s'entendre cette incompatibilité.

La ligne de partage entre les règles du droit du licenciement économique qui sont applicables aux ruptures d'un commun accord et celles qui ne le sont pas, l'arrêt de la Cour de Versailles la fait traverser par le régime légal du plan de sauvegarde de l'emploi. L'exigence d'un PSE figure au nombre des règles applicables aux ruptures d'un commun accord ; en revanche, s'agissant du contenu de ce plan, les dispositions relatives au reclassement interne sont jugées inapplicables. Si l'on suit bien le raisonnement de la Cour, c'est bien d'une incompatibilité qu'il s'agit : la règle qui veut qu'un PSE comporte d'abord toutes les mesures possibles de reclassement interne « *répond à un objectif impérieux de maintien dans l'entreprise du salarié* » menacé de licenciement ; elle serait donc sans objet à l'égard d'un dispositif qui ne prévoit que des départs volontaires. La ●●●

●●● cour d'appel explique à cet égard qu'il est nécessairement satisfait à l'impératif de maintien dans l'entreprise « *dès lors que le départ ne peut être imposé à un salarié et que son défaut de maintien dans l'entreprise résulte de sa volonté de mettre un terme à la relation du travail* » ; elle ajoute 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* ».

Dans la démonstration de l'incompatibilité entre exigences de reclassement interne et plan de départs volontaires – si incompatibilité il doit y avoir –, la cour d'appel fait manifestement prévaloir sur toute autre donnée la dimension volontaire des départs en cause. C'est en quoi sa position prête à discussion. Suffit-il toujours que le salarié ait à accepter les conditions de départ qui lui sont proposées dans une perspective de suppression d'emploi pour que ce départ soit réputé résulter de sa « *volonté de mettre un terme à la relation de travail* », d'une « *décision de quitter l'entreprise librement prise* » ?

Jean Pélissier : L'article L. 1233-3 du Code du travail prévoit effectivement que les dispositions du chapitre concernant les licenciements économiques sont applicables à toute rupture ayant une cause économique à

l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants. La jurisprudence de la Cour de cassation précise seulement que certaines dispositions concernant les licenciements économiques ne peuvent s'appliquer qu'aux licenciements *stricto sensu* parce qu'elles sont incompatibles avec d'autres modes de rupture ; c'est le cas, par exemple, des règles relatives à l'ordre des licenciements (Cass. soc., 10 mai 2005, n° 02-45.237). La difficulté consiste à déterminer quelles sont les règles, concernant les licenciements économiques, qui sont incompatibles avec les ruptures intervenues.

Un plan de départs volontaires pour motif économique est donc assujéti à toutes les règles du licenciement économique à l'exception de celles qui sont incompatibles avec des ruptures amiables, sans qu'il y ait lieu de tenir compte du fait que ce plan est ou n'est pas accompagné d'un plan de licenciement. L'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, n'étant pas incompatible avec le caractère « *volontaire* » des départs, s'impose. De la même façon, les mesures qui, selon la loi (C. trav., art. L. 1233-62), peuvent être contenues dans un plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas incompatibles avec la pratique des départs volontaires. Ceci est vrai pour les mesures de

reclassement comme pour les autres mesures. Il en résulte qu'un plan de départs volontaires sans licenciement doit, par application de la loi, faire l'objet d'un plan de sauvegarde de l'emploi et contenir des mesures de reclassement.

Un plan de départ volontaire sans reclassement est-il encore un PSE ?

Gérard Couturier : Depuis l'origine (l'accord du 21 novembre 1974 et la loi du 3 janvier 1975, on pourrait ajouter la directive européenne du 17 février 1975), le plan social (maintenant plan de sauvegarde de l'emploi) se définit comme un ensemble de mesures destinées à éviter les licenciements, en limiter le nombre et faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne peut être évité. Cette définition même fait apparaître déjà les deux volets de ce plan. Le premier volet est celui qui comporte toutes les mesures prises en vue d'éviter des départs, des ruptures de contrat de travail et, en particulier, des licenciements. Elles correspondent à ce qui doit être l'objectif premier du plan, celui qui se réfère aux obligations

énoncées désormais à l'article L. 1233-4 du Code du travail. Tout ce qui est susceptible d'éviter des licenciements et, plus largement, des ruptures de contrat, doit à ce titre être envisagé puis mis en œuvre.

Ce sont des mesures de mobilité et d'adaptation des conditions d'emploi ; elles relèvent du reclassement interne. Le second volet comporte des mesures d'accompagnement relativement aux licenciements qui ne peuvent être évités : il s'agit de conversion et de reclassement des salariés dont le contrat de travail est rompu, de leur reclassement externe. La Cour d'appel de Versailles a repoussé le grief selon lequel le plan de sauvegarde de l'emploi présenté par la société Renault, en l'espèce, aurait été incomplet au regard des règles légales en ce qu'il ne comportait aucune mesure de reclassement interne. Elle admet explicitement que, lorsqu'il s'agit d'un plan de départs volontaires, le plan de sauvegarde de l'emploi peut ne pas comporter du tout le volet reclassement interne (pourtant primordial en principe) et se limiter à des mesures de reclassement externe. Qu'un plan de sauvegarde de l'emploi puisse être reconnu comme tel alors qu'il est dépourvu d'une composante primordiale constitue évidemment une anomalie. Mais il est vrai qu'il s'agirait du plan de sauvegarde de l'emploi établi pour un plan de départs volontaires et non pour un projet de licenciement.

On est porté à s'interroger sur les conditions auxquelles le plan de départs volontaires se différencie de façon



Suffit-il toujours que le salarié ait à accepter les conditions de départ proposées dans une perspective de suppression d'emploi pour que ce départ soit réputé résulter d'une décision de quitter l'entreprise librement prise ? » G. COUTURIER

suffisamment réelle d'un projet de licenciement pour que le plan de sauvegarde de l'emploi puisse légitimement se trouver réduit à des mesures d'accompagnement aux fins de reclassement externe. Je proposerais de distinguer à cet égard les cas dans lesquels le « PVD » est présenté et mis en œuvre dans des conditions telles que chaque salarié a réellement le choix entre un départ aux conditions proposées ou le maintien durable dans son emploi et ceux dans lesquels le salarié sait que s'il n'opte pas pour le départ « volontaire », il n'échappera probablement pas à la mobilité ou au départ contraint. Le raisonnement et la solution de l'arrêt de la Cour de Versailles ne peuvent se justifier que dans le premier

cas. Celui-ci implique que le recours au volontariat se distingue de façon suffisamment nette de la mise en évidence et du « traitement » de sureffectifs déterminés comme tels.

Au terme de sa motivation, la Cour d'appel de Versailles énonce « qu'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 peut être évité ». L'argument résulte de ce que, pour la Cour, la rupture du contrat peut au contraire être évitée par le salarié s'il ne se porte pas volontaire pour partir. Ce motif fait probablement référence au second alinéa de l'article L. 1233-61 où il est question du « plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité ». Mais l'argument de texte ainsi reconstitué est hasardeux : d'une part, il attribue à la formule qui est utilisée au deuxième alinéa de l'article L. 1233-61 et qui désigne habituellement le reclassement externe, une signification qui n'est probablement pas la sienne. D'autre part, il se fonde sur un texte dans lequel les rédacteurs du nouveau Code du travail ont retranscrit de façon inexacte les dispositions relatives au contenu du plan social issues de la loi du 27 janvier 1993.

Jean Pélissier : Le plan de départs volontaires, élaboré par la direction de la société Renault, contenait de nombreuses mesures d'accompagnement ; parmi celles-ci, on relève des aides à la réalisation de projets professionnels et personnels favorisant l'établissement ou le reclassement externe des salariés. Il serait donc inexact d'affirmer que ce plan ne contient pas de mesures de reclassement. Ce qui est vrai, c'est qu'il ne contient aucune mesure de reclassement interne. L'absence de mesure de reclassement interne ne peut pas, à notre avis, ôter au plan, présenté par la direction comme un plan de sauvegarde de l'emploi, sa qualification



Il est normal de donner aux salariés tous les éléments qui leur permettent d'exercer de façon éclairée leur choix. Un certain nombre d'entre eux préféreront rester dans l'entreprise en occupant un autre emploi plutôt que de quitter l'entreprise »

J. Pélissier

juridique ; en revanche, la validité de ce plan peut être contestée au motif que le plan de reclassement, imposé par l'article L. 1233-61 du Code du travail, est incomplet. La Cour de cassation a jugé à plusieurs reprises que les juges pouvaient annuler la procédure de licenciement non seulement lorsque l'employeur avait omis de soumettre aux représentants du personnel un plan de reclassement mais également lorsque le plan présenté ne contient pas de

mesures de reclassement suffisamment précises et concrètes (Cass. soc., 17 mai 1995, n° 94-10.535, Everite ; Cass. soc., 28 mars 2000, n° 98-21.870, Bull. civ. V, n° 131 ; Cass. soc., 23 janv. 2002, n° 00-14.521, Bull. civ. V, n° 29). En arguant que

le plan de reclassement ne contient aucune mesure de reclassement interne, le syndicat peut solliciter l'annulation de la procédure.

Les salariés ne doivent-ils pas être en mesure de savoir s'il existe une alternative au départ au moyen d'un reclassement interne, censé éviter toute rupture quelle que soit sa nature, comme le soutenait la CGT ?

Gérard Couturier : L'alternative au départ qui est envisagée par la Cour d'appel de Versailles, c'est le non-départ ; ce qui est présenté comme essentiel, c'est la possibilité ouverte à chacun de ne pas opter pour la rupture de son contrat. Il est vrai qu'en présence d'un programme de départs volontaires qui serait présenté indépendamment de toutes prévisions de suppression d'emplois, on voit mal quelles mesures – notamment de mobilité – pourraient être envisagées comme des alternatives relevant du reclassement interne. Mais était-ce vraiment le cas en l'espèce où la première annonce a été celle de plusieurs milliers de suppressions d'emplois relativement spécifiées, en particulier 1 000 emplois dans l'établissement de Sandouville ? Au demeurant, est-ce jamais le cas ?

Jean Pélissier : La réponse est évidemment affirmative. Encore une fois, ce ne sont pas les salariés qui ont pris l'initiative de la rupture du contrat de travail. C'est l'employeur qui décide de supprimer des emplois. Dans un premier temps, il cherche à obtenir l'accord des salariés pour atteindre ce but ; en cas de refus des salariés, il est évident qu'il sera amené à procéder à des licenciements puisqu'il estime indispensable la suppression des emplois ; le fait qu'il n'évoque pas l'éventualité des licenciements dans la première démarche qui le conduit à élaborer un plan de départs volontaires a peu d'importance. Les salariés ●●●

●●● qui sont potentiellement menacés de licenciement (même si cette menace n'est pas explicite) doivent effectuer un choix : soit accepter un « *départ volontaire* » avec les contreparties offertes, soit refuser en redoutant d'être plus tard licenciés dans des conditions totalement inconnues. Il est normal de donner aux salariés tous les éléments qui leur permettent d'exercer de façon éclairée leur choix. En particulier, un certain nombre de salariés préféreront rester dans l'entreprise en occupant un autre emploi plutôt que quitter l'entreprise ; leur choix ne peut être avisé que s'ils ont connaissance des possibilités d'emploi qui peuvent leur être offertes dans l'entreprise.

Comment comprenez-vous l'exigence posée par la Cour d'appel d'un plan de départs volontaires comprenant « des mesures concrètes d'accompagnement de ce départ de nature à permettre aux salariés un réemploi et éviter une période de chômage ou leur permettre la réalisation d'un projet personnel » ? Y voyez-vous une condamnation implicite de la pratique des « chèques valises » ?

Gérard Couturier : La Cour d'appel affirme, en effet, qu'en cas de plan de départs volontaires, l'exigence d'un plan de sauvegarde de l'emploi constitué d'engagements concrets et précis portant sur des mesures d'accompagnement telles que des aides à la réalisation de projets professionnels, à la reconversion, des mesures d'orientation des aides au retour au pays, etc. La formule ainsi suggérée est celle d'un PSE du PDV réduit aux seules mesures de reclassement externe. Il est vrai qu'à d'autres égards, il apparaît plutôt que c'est le plan de sauvegarde de l'emploi qui devrait constituer le cadre juridique au sein duquel le plan de départs volontaires prendrait place de façon à ce que les ruptures de contrat prévues puissent entrer dans les prévisions de l'article L. 1237-16, 2° du Code du travail. Assurément, cette exigence d'un ensemble de mesures d'accompagnement est tout fait contradictoire avec la pratique des « *chèques valises* », mais la condamnation de cette pratique n'est pas réellement nouvelle.

Jean Pélissier : Cet attendu de l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles est très important. Il ne se réfère pas aux données de l'affaire en litige. Il pose un principe général. Dans le cadre d'un plan de départs volontaires, l'employeur ne peut pas se contenter de proposer une indemnité de départ. Il « *doit offrir [...] des mesures concrètes d'accompagnement de ce départ* » dont la nature est précisée. Elles doivent « *permettre* » aux salariés « *un réemploi et éviter une*

période de chômage ou [...] la réalisation d'un projet personnel ». L'affirmation de ce principe n'est pas étonnante ; elle n'est que la traduction de l'obligation d'établir et de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, celui-ci ne pouvant être assimilé à la simple remise d'un chèque.

Même si l'employeur s'engage à ne pas licencier, cet engagement n'est pas nécessairement perpétuel. Certains salariés peuvent ainsi se porter volontaires au départ dans la crainte d'être licenciés à plus long terme. Ce qui pose la question du volontariat contraint...

Gérard Couturier : La Cour d'appel évoque aussi, il est vrai, l'engagement de l'employeur s'interdisant de recourir à des mesures de licenciement pour parvenir à son objectif de réduction des effectifs, y voyant la garantie de ce que les salariés qui ne souhaitent pas quitter l'entreprise, demeureront dans leur emploi et à leur poste de travail. Les limites d'une telle garantie peuvent inspirer des doutes sur la sérénité dans laquelle les salariés sont appelés à prendre leur décision. La question du « *volontariat contraint* » me paraît toutefois devoir être envisagée moins au travers de l'état d'esprit des intéressés qu'au travers des termes du choix qui leur était effectivement ouvert, comme je l'ai suggéré plus haut.

Jean Pélissier : Ce n'est pas parce que l'employeur n'envisage pas de licenciement dans un plan de départs volontaires qu'il s'engage à ne pas licencier. L'employeur, on le sait, ne peut pas renoncer complètement au droit de licencier, qui est un droit d'ordre public (Cass. soc., 27 avr. 1989, n° 86-42.663, Bull. civ. V, n° 310). Il peut, en revanche, garantir au salarié un emploi pour un nombre minimum d'années. Ces clauses de garanties d'emploi sont licites et lient l'employeur qui perd le droit de licencier pendant la période convenue. Mais, dans le cas de figure qui nous intéresse (celui des plans de départs volontaires), les employeurs se gardent d'offrir une garantie d'emploi aux salariés ; un tel engagement serait en totale contradiction avec la nécessité affirmée de supprimer un grand nombre d'emplois. Il est donc exact de soutenir que le départ des salariés est suggéré, suscité, organisé par l'employeur et que le qualificatif « *volontaire* » masque et défigure la réalité. On ne peut pas dire pour autant que le salarié donne son consentement sous la contrainte dans le sens que le droit donne à ce terme. ■

« L'exigence d'un ensemble de mesures d'accompagnement est tout à fait contradictoire avec la pratique des « chèques valises », mais la condamnation de cette pratique n'est pas nouvelle » G. COUTURIER

Extraits de l'arrêt

Considérant que la rupture des contrats de travail qui intervient dans le cadre d'un plan de départs volontaires recherchant, pour un motif économique, la suppression de plusieurs milliers d'emplois au sein d'une même entreprise est impérativement soumise au respect des dispositions relatives à la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel et à l'obligation de l'employeur de soumettre au comité central d'entreprise et aux comités des établissements concernés, un plan de sauvegarde de l'emploi constitué d'engagements concrets et précis, proportionnés aux moyens dont dispose l'entreprise ;

Considérant que le projet présenté le 3 septembre 2008 devant la commission économique du comité central d'entreprise, sur lequel ont été informés et consultés tant le comité central d'entreprise à compter du 9 septembre 2008 que l'ensemble des comités d'établissements à compter du 11 septembre 2008, vise au départ volontaire de 3 000 salariés appartenant au personnel de structure dans l'ensemble de l'entreprise, ainsi qu'au départ volontaire de 1 000 salariés à Sandouville appartenant au personnel de structure et au personnel de production ;

Que ce plan est accompagné de mesures, notamment d'aides à la réalisation de projets professionnels et personnels favorisant l'établissement ou le reclassement externe des salariés, d'aides au retour au pays rendues effectives par des actions de formations, un bilan d'orientation, une assistance administrative et financière, de départs en retraite, de congés de reclassement de formation, de passages à temps partiel pour les salariés en fin de carrière, d'aides aux congés longue durée ou à la mobilité interne, dont la réalisation et la proportionnalité aux ressources de l'entreprise ne sont pas combattues ;

Que ces mesures ont été discutées et améliorées au cours des réunions des instances représentatives du personnel qui n'interviennent pas au présent litige ;

Que si les organisations syndicales CGT dénoncent, à juste titre, la méthode choisie par la direction, consistant à annoncer à la presse le 24 juillet 2008, le recours à un plan de départs volontaires avant toute présentation ou annonce aux instances représentatives du personnel qui n'a eu lieu qu'à compter du 3 septembre 2008, elles n'en tirent pour autant aucune conséquence juridique sur la validité de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel ;

Considérant que les syndicats CGT dans la cause reprochent également l'absence d'indication et de précision données aux instances représentatives du personnel sur le périmètre concerné par le plan d'ajustement et sur le calendrier prévisionnel des licenciements ;

Que l'indication du périmètre concerné, des catégories par établissements, de la période maximale pendant laquelle le plan d'ajustement des effectifs sera en vigueur dans l'entreprise, a été donnée aux instances représentatives du personnel et la possibilité conservée par la direction de suspendre ou d'arrêter ou d'amoindrir les mesures offertes en fonction de l'écoulement du temps séparant l'ouverture du plan de la manifestation de la volonté des salariés et du rythme des départs, ne constitue pas en soi une irrégularité portant atteinte à la validité du plan d'ajustement des effectifs et du plan de sauvegarde de l'emploi ;

Que la fixation d'un calendrier prévisionnel des licenciements comme les dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'ordre des licenciements qui ne sont pas applicables aux candidats à un départ volontaire sont incompatibles avec un plan de départs volontaires ;

Considérant enfin que les organisations syndicales appelantes soutiennent que le plan de sauvegarde de l'emploi présenté par la société Renault n'est pas conforme aux dispositions légales, dans la mesure où il ne contient pas de plan de reclassement interne ;

Que dans le cadre d'un plan de départs volontaires, l'employeur doit offrir aux salariés qui y adhèrent des mesures concrètes d'accompagnement de ce départ de nature à leur permettre un réemploi et éviter une période de chômage ou de leur permettre la réalisation d'un projet personnel ;

Que le plan de sauvegarde de l'emploi présenté par la société Renault intègre l'ensemble des mesures édictées à L. 1233-61 du Code du travail, à l'exclusion de tout plan de reclassement interne des salariés ;

Considérant que l'obligation de rechercher et de prévoir des mesures de reclassement interne répond à un objectif impérieux de maintien dans l'entreprise du salarié dont le licenciement ne peut être évité par application des critères de l'ordre des licenciements, fût-ce, s'il l'accepte, au prix d'un reclassement dans un emploi de catégorie inférieure à celui qu'il occupait ;

Qu'il est nécessairement satisfait à cet impératif, dès lors que le départ ne peut être imposé à un salarié et que son défaut maintient dans l'entreprise résulte de sa volonté de mettre un terme à la relation de travail, volonté dont il ne peut être fait abstraction lorsqu'il n'existe, comme en l'espèce, aucun élément de nature à établir que des pressions sont exercées sur les salariés ;

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 ;

Considérant enfin qu'en formulant ce grief, les syndicats CGT reprochent une absence d'information, de consultation et de réflexion avec les représentants du personnel sur les possibilités de reclassement interne pouvant être offertes, destinées à éviter autant de ruptures que possible quelle que soit la nature de ces ruptures avant toute présentation par l'employeur de son projet de suppression d'emplois ;

Considérant qu'il n'est pas soutenu que l'employeur aurait failli à ses obligations relatives aux négociations obligatoires dans l'entreprise à l'occasion desquelles la prévision de la suppression des emplois, ou d'un grand nombre de ceux-ci peut être abordée, puisque la conclusion d'un accord préalable ne conditionne pas la validité d'une mesure postérieure de restructuration ayant une incidence sur les effectifs de l'entreprise ;

Que la décision de supprimer des emplois pour pallier des difficultés économiques relève du pouvoir de direction et de la responsabilité de l'employeur qui, en l'état des obligations légales lui incombant, ne peut se voir imposer de subordonner sa décision à la recherche, conjointe et telle que prévues à l'article L. 1233 du Code du travail, d'une solution socialement plus satisfaisante ;

Que la décision entreprise doit être confirmée en toutes ses dispositions ;

Considérant que l'équité commande qu'il ne soit pas fait application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CONFIRME en toutes ses dispositions le jugement rendu entre les parties par le Tribunal de grande instance de Nanterre le 12 décembre 2008

► *CA Versailles, 14^e ch., 1^{er} avr. 2009, n° 09/01005*