

N° U0915187

Décision attaquée : 01/04/2009 de la cour d'appel de Versailles

Fédération des travailleurs de la métallurgie Cgt  
C/  
Société Renault

---

## RAPPORT

### 1 - Rappel des faits et de la procédure

Faisant état d'une dégradation durable de l'environnement économique au second semestre de l'année 2007, entraînant une chute du marché automobile et imposant une réduction de ses coûts, la société Renault, qui employait 41 833 salariés dans 11 établissements principaux a établi un projet de "programme de plan d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat", qu'elle a soumis au comité central d'entreprise, les 9 septembre et 3 octobre 2008 et aux comités des établissements concernés, les 6 et 7 octobre suivants. Ce projet, dans sa dernière version, prévoyait le départ volontaire de 3 000 salariés, outre 1 000 salariés dans l'établissement de Sandouville, jusqu'au 30 avril 2009. Il comprenait des mesures d'accompagnement : mise en place d'"espaces conseils", soutien des projets professionnels ou personnels (évaluation, indemnisation par l'attribution d'une "indemnité complémentaire d'incitation au projet professionnel", déblocage de l'épargne salariale, aide financière à la création ou à la reprise d'entreprise, formation et assistance), incitations aux départs à la retraite, congés de reclassement aidés, conventions d'allocation dégressive, aide au retour au pays, passage au temps partiel indemnisé, aide au congé de longue durée, aide à la mobilité interne.

Contestant la valeur de ce plan, la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et les syndicats CGT des établissements concernés (Sandouville, Le Mans, Rueil, siège, Cléon, Flins, Guyencourt, Villiers), ont saisi le juge des référés du TGI de Nanterre pour obtenir la suspension des effets du plan jusqu'à la présentation d'un plan de reclassement, en assignant par ailleurs à jour fixe la société Renault devant cette juridiction, statuant au fond, pour que soit annulé le plan d'ajustement, faute de plan de reclassement, et pour obtenir paiement de dommages-intérêts. Après que la juridiction des référés eut renvoyé l'examen de la demande au juge du fond, d'autres organisations syndicales sont intervenues volontairement à la procédure (Fédération de la métallurgie CFE-CGC, Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie, Fédération CFTC des syndicats de la métallurgie). Par jugement du 12 décembre 2008, le TGI de Nanterre a donné acte à la société Renault de son engagement de ne pas procéder à des licenciements dans le cadre du plan d'ajustement des effectifs,

ordonné la tenue de réunions bimensuelles de suivi des engagements mais débouté les syndicats de leur demande tendant à l'annulation du plan. Ce jugement a été confirmé le 1<sup>er</sup> avril 2009 par la cour d'appel de Versailles, dont l'arrêt a été frappé de pourvoi par les syndicats le 16 juin 2009. Ceux-ci ont déposé le 30 septembre suivant un mémoire en demande, en sollicitant le versement d'une indemnité de 4 000 €. La société Renault a déposé un mémoire en défense le 30 novembre 2009, en demandant paiement d'une indemnité de 3 000 €.

## **2 - Analyse succincte des moyens**

Le mémoire en demande contient un moyen unique. Il reproche à la cour d'appel de violer les articles L.1233-61 et L.1233-62 du code du travail, en dispensant l'employeur de l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi comportant des mesures de reclassement interne.

## **3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger**

obligations de l'employeur, en matière de reclassement, lorsque le plan de réduction des effectifs ne prévoit que le recours à des départs volontaires.

## **4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine**

1 - L'arrêt de la cour d'appel de Versailles, qui se prononce dans le même sens qu'un arrêt antérieur de la cour d'appel de Lyon<sup>1</sup>, a fait l'objet de nombreux commentaires, approuvés ou critiques, sur la question qu'il tranchait et sur laquelle la Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée<sup>2</sup>. Une fois encore est posée la question de l'étendue des obligations qui pèsent sur l'employeur lorsqu'il décide de réduire les effectifs de l'entreprise sans procéder à des licenciements pour motif économique mais en choisissant de faire appel au volontariat, afin de conclure des accords de rupture amiable.

---

<sup>1</sup> 16 février 2006, n° 0407885, J.S. Lamy 2006, p. 186.

<sup>2</sup> Notamment : G. Couturier et J. Pélissier, *le reclassement interne est-il compatible avec des départs volontaires ?* S.S. Lamy, septembre 2009, n° 1411, p. 208 ; S. Niel, *comment élaborer un plan de départs volontaires pour motif économique*, Les cahiers du DRH, juin 2009, n° 155, p. 241 ; M. Hautefort, *Plan de départs volontaires : il exclut toute recherche de reclassement*, J.S. Lamy, mai 2009, n° 255, p. 273 ; obs. RJS 7/09, n° 624 ; M.L. Dufresnes-Castets et Y. Tarasewicz, *Un plan de sauvegarde de l'emploi se conçoit-il sans effort de reclassement ?* RDT 5/09, p. 282-287.

Il n'est pas douteux que l'employeur se trouve alors soumis aux dispositions d'ordre public du code du travail régissant les licenciements économiques, dans leur aspect collectif. C'est ce qu'avait déjà décidé la chambre sociale dans l'arrêt CEPME<sup>3</sup>, avant que la loi du 29 juillet 1992 ne précise, dans le second alinéa de l'article L.321-1 du code du travail, que les dispositions du chapitre sur le licenciement pour motif économique "*sont applicables à toute rupture du contrat de travail, consécutive notamment à l'une des causes*" prévues par ce texte. Cette disposition, qui avait été oubliée au moment de la recodification, a été réintroduite par la loi du 21 janvier 2008, au second alinéa de l'article L.1233-3 du code du travail, modifié depuis par la loi du 25 juin 2008. Elle est d'ailleurs conforme à la directive 92/58 du 24 juin 1992, sur les grands licenciement économiques, remplacée depuis par la directive n° 98/59/CE du 20 juillet 1998. Il en résulte que l'employeur est tenu de soumettre son projet de réduction d'effectifs par des départs volontaires aux représentants du personnel<sup>4</sup>. Cependant, toutes les dispositions du chapitre du code du travail relatif au licenciement pour motif économique, qui contient aujourd'hui 91 articles, ne sont pas applicables à un projet de rupture amiable des contrats de travail ne faisant appel qu'au volontariat. Ainsi, en cas de résiliation amiable du contrat de travail, pour des raisons d'ordre économique, sont écartées les dispositions légales qui imposent la notification du licenciement au salarié<sup>5</sup> ou qui concernent l'application d'un ordre des licenciements<sup>6</sup>. En revanche, le salarié qui a quitté volontairement l'entreprise dans le cadre d'un plan de réduction d'effectifs bénéficie de la priorité de réembauche<sup>7</sup> et, lorsque les conditions soient remplies, l'employeur est tenu de lui proposer un plan anticipé d'aide au retour (PARE anticipé), aujourd'hui remplacé par la convention de reclassement personnalisée<sup>8</sup>. Il est donc nécessaire de déterminer ce qui, dans le chapitre du code du travail traitant des licenciements pour motif économique, est applicable à des plans de départs volontaires prévoyant, comme seul mode de rupture, une résiliation amiable du contrat de travail. On peut penser que seules sont exclues, en cas de résiliation amiable du contrat de travail "en raison de

---

<sup>3</sup> 10 avril 1991, Bull. V, n° 179 ; idem : 22 février 1995, (IBM), Bull. V, n° 68,

<sup>4</sup> Soc., 2 décembre 2003, Bull. V, n° 309, RJS 2/04, n° 179 ; 13 septembre 2005, Bull. V, n° 252, RJS 11/05, n° 1083, Obs. G. Couturier, Dr. Soc. 2005, p. 1059 ; 4 avril 2006, n° 0448055 ; 25 octobre 2006, 0448668

<sup>5</sup> Soc., 13 septembre 2005, précité. La notification d'un licenciement aux salariés volontaires expose l'employeur à une contestation de la cause de rupture : Soc., 25 septembre 2007, 0541725, RJS 12/07, n° 1267 ; 5 décembre 2006, n° 0446155, RJS 2/07, n° 207.

<sup>6</sup> Soc., 12 juillet 2004, 0219175, RJS 10/04, n° 1014 ; 10 mai 2005, 0245237.

<sup>7</sup> Soc., 13 septembre 2005, précité

<sup>8</sup> Soc., 16 décembre 2008, 0715019, Bull. V, n° 254, RJS 2/09, n° 151

circonstances caractérisant un motif économique", les dispositions légales dont la mise en oeuvre est incompatible avec cette modalité de rupture du contrat de travail, et qu'en conséquence, devrait être applicable en ce cas l'ensemble des mesures destinées à assurer "*l'accompagnement social et territorial des procédures de licenciement*" (art. L.1233-61 à L.1233-90 du code du travail), d'autant que ces dispositions, qui ont pour finalité de maintenir l'emploi en général ou de favoriser des reconversions professionnelles ou économiques, dépassent le seul cadre des intérêts particuliers de l'employeur et du salarié qui s'accordent sur une rupture du contrat et répondent à des finalités d'intérêt général. A ce titre, comme l'a retenu la cour d'appel, l'employeur qui entend supprimer des emplois au moyen de départs volontaires, est tenu d'établir et de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, en le soumettant aux représentants du personnel. Mais il faut alors savoir si ce plan doit nécessairement inclure un plan de reclassement "interne", ainsi que le prévoit le second alinéa de l'article L.1233-61 du code du travail, quand l'employeur exclut tout licenciement.

Pour écarter une telle obligation, les juges du fond ont retenu que des mesures de reclassement interne ne peuvent concerner que des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité et qu'elles ne sont pas nécessaires lorsque la rupture des contrats résulte exclusivement de la volonté du salarié de quitter l'entreprise amiablement. Le jugement ajoute qu'un plan de reclassement interne est inutile, dès lors que l'obligation de reclassement ne s'impose à l'employeur que s'il envisage de prononcer des licenciements. On peut aussi relever, en ce sens, que la notion même de rupture amiable du contrat paraît incompatible avec la recherche d'un reclassement interne préalable, en faveur du salarié qui entend quitter l'entreprise et qu'en ce cas, seul une aide au reclassement externe est envisageable. La nécessité de prévoir des mesures de reclassement paraît en effet inconciliable avec un mode de rupture consensuel qui ne dépend que du volontariat, puisque le salarié peut éviter une rupture de son contrat en ne se portant pas volontaire pour un départ négocié, ce qui rend alors sans objet la recherche d'un reclassement. Par ailleurs, le plan de reclassement ne s'adressant qu'aux salariés "dont le licenciement ne pourrait être évité" (L.1233-61), on peut douter de son utilité lorsque l'employeur exclut toute rupture prenant la forme d'un licenciement. On a également observé qu'alors que la rupture amiable du contrat ne permet pas au salarié de contester l'existence d'une cause économique de licenciement, cette possibilité lui serait à nouveau ouverte s'il pouvait invoquer un manquement à une obligation de reclassement pesant sur l'employeur. Il doit aussi être tenu compte des difficultés pratiques que peut créer la combinaison d'un plan de départ volontaire destiné à supprimer des emplois par ce seul moyen et de mesures de reclassement interne, dont la mise en oeuvre pourra nécessiter, si le nombre des candidats, est plus élevé que celui des postes disponibles (lesquels peuvent dépendre du nombre de départs volontaires), la mise en place d'un dispositif de sélection des candidatures proche d'un ordre des licenciements. En sens inverse, on peut opposer

que la volonté de quitter l'entreprise n'est réellement libre, dans un contexte de difficultés économiques et de réduction d'effectifs, que si l'intéressé est également informé de toutes les possibilités de reclassement qui existent dans le groupe et qui pourraient lui permettre de conserver son emploi, sans craindre un licenciement ultérieur dans le cas où le plan de départ volontaire n'atteindrait pas ses objectifs. Par ailleurs, l'article L. 1233-61 du code du travail faisant du plan de reclassement un élément essentiel du plan de sauvegarde de l'emploi, qui doit l'intégrer, il peut paraître arbitraire de dispenser l'employeur de l'établir pour la seule raison que les ruptures du contrat de travail n'empruntent pas la forme du licenciement, alors que l'article suivant fait "des actions en vue du reclassement interne des salariés" une mesure nécessaire à la validité du plan. En outre, même si ce n'est certainement pas le cas en l'espèce, il n'est pas exclu qu'une entreprise cherche à favoriser des départs volontaires, alors que des emplois seraient disponibles dans le groupe, afin de pourvoir ces emplois en recrutant un personnel plus jeune et moins coûteux. L'intégration dans le PSE de mesures de reclassement interne pourrait alors éviter ce risque. Enfin, on oppose que le plan de sauvegarde de l'emploi poursuit un objectif de protection de l'emploi en lui-même, qui suppose que l'employeur envisage des mesures de reclassement pouvant constituer une alternative aux départs, fussent-ils volontaires, dès lors que ceux-ci se traduisent pas une disparition d'emplois.

**5 - Orientation proposée** : formation de section

**Nombre de projet(s) préparé(s)** : deux projets.