

Dans un arrêt rendu le 26 octobre 2010 (pourvoi n° U 09 15187), la chambre sociale de la Cour de cassation se prononce sur l'étendue des obligations qui pèsent sur l'employeur lorsqu'il décide de réduire les effectifs de son 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.

Cette question, qui n'avait jusque là pas encore été tranchée par la Cour de cassation, divisait les spécialistes du droit du travail. Le débat portait sur le point de savoir si les dispositions de l'article L.1233-61 du code du travail, imposant au chef d'une entreprise de plus de 50 salariés qui projette, pour des raisons économiques, de supprimer plus de 10 emplois dans une période de 30 jours, d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi comportant un plan de reclassement interne, s'appliquent lorsque cette réduction d'emploi ne résulte que d'accords de rupture amiable s'inscrivant dans un plan de départs volontaires.

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, a établi un projet dénommé "programme de plan 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. 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.

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.

Dans son arrêt du 26 octobre 2010, la chambre sociale approuve l'arrêt de la cour d'appel de Versailles qui avait débouté les salariés. Elle juge qu'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.

Il est en effet apparu que l'obligation légale de prévoir des mesures de reclassement interne ne peut, par définition, concerner des salariés qui décident volontairement de quitter l'entreprise puisque ceux-ci peuvent, en tout état de cause, éviter une rupture de leur contrat en ne se portant pas volontaires pour un départ négocié, ce qui rend alors sans objet la recherche d'un reclassement.

Par ailleurs, le plan de reclassement ne s'adressant, selon l'article L.1233-61 du code du travail, qu'aux salariés "dont le licenciement ne pourrait être évité" il ne paraît pas utile lorsque l'employeur exclut toute rupture prenant la forme d'un licenciement.

