

## Texte de la décision

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

Vu leur connexité, joint les pourvois n° R 13-19.616, U 13-19.619, V 13-19.620 et X 13-19.622 ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Lyon, 16 avril 2013), que MM. X..., Y..., Z... et A..., salariés de la société Clear Channel France en qualité de technicien de mobilier publicitaire ou d'afficheur monteur, ont signé au mois de mai 2010 une convention de rupture d'un commun accord de leur contrat de travail, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi par départs volontaires ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir des dommages-intérêts pour rupture abusive de leur contrat de travail ;

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leur demande, alors, selon le moyen :

1°/ que le départ volontaire d'un salarié dans le cadre d'un plan de départs volontaires prévu par un plan de sauvegarde de l'emploi n'interdit pas au salarié de contester la cause économique de la rupture ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-3 du code du travail ;

2°/ qu'après avoir constaté l'exécution par un artisan indépendant ou un auto-entrepreneur des tâches précédemment assumées par le salarié dont le contrat de travail a fait l'objet d'une résiliation amiable, la cour d'appel, qui n'a pas recherché, ainsi qu'elle y était invitée, si cette situation ne traduisait pas la seule volonté de l'employeur de réaliser des économies, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail ;

3°/ que l'employeur qui entend supprimer des emplois pour des raisons économiques en concluant avec les salariés des accords de rupture amiable doit établir un plan de reclassement interne, sauf « lorsque 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 suppression d'emplois », ce qui suppose, non seulement, que le plan n'envisage pas de licenciements, mais les exclut expressément ; que la cour d'appel s'est fondée sur les circonstances inopérantes que - le projet de réduction du nombre de postes reposait sur des départs volontaires, « aucune mesure de licenciement n'étant envisagée » - les « déclarations » du directeur général le 19 novembre 2009, étaient sans équivoque (ceux qui voudront rester resteront) - le DRH avait « dans une note du 20 janvier 2010 » indiqué que ceux qui ne choisiraient pas un départ volontaire conserveraient leurs emplois - les afficheurs n'ayant pas fait acte de candidature au départ étaient encore dans l'entreprise ; qu'en statuant par ces motifs ne caractérisant pas en quoi le PSE excluait tout licenciement et permettait à l'employeur de ne pas établir un plan de reclassement interne, l'éventualité de licenciements résultant d'ailleurs de ses propres constatations selon lesquelles les afficheurs monteuses et techniciens concernés par le plan de départ ne pouvaient bénéficier d'aucune garantie d'emploi pour l'avenir, il était loisible à la société Clear Channel en fonction des résiliations amiables de contrats intervenues et de l'évolution des métiers, d'envisager de nouvelles suppressions de postes, tel étant le sens des propos du président du CE le 28 janvier 2010 : « il n'y a pas de garantie car dans la vie économique, il n'y a pas de garantie possible », la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail ;

4°/ la volonté de quitter l'entreprise n'est libre, dans un contexte de difficultés économiques et de réduction d'effectifs, que si l'intéressé est informé de toutes les possibilités de reclassement existant dans le groupe, connaît le nombre de postes susceptibles d'être supprimés, sans craindre un licenciement ultérieur dans le cas où le plan de départ volontaire n'atteindrait pas ses objectifs ; qu'en ne tirant pas les conséquences légales de ses constatations selon lesquelles il n'y avait, pour les afficheurs monteurs et techniciens en mobilier publicitaire concernés par le plan de départs volontaires, aucune garantie possible d'emploi pour l'avenir, qu'il était loisible à la société Clear Channel en fonction des résiliations amiables de contrats intervenues et de l'évolution des métiers, d'envisager ensuite de nouvelles suppressions de postes donnant lieu à un autre PSE, tel étant le sens des propos du président du CE le 28 janvier 2010 : « il n'y a pas de garantie car dans la vie économique, il n'y a pas de garantie possible », et que le salarié était dans l'incertitude sur le nombre de postes susceptibles d'être supprimés par départ volontaire dans la catégorie professionnelle définie, ce qui ajouté aux termes du PSE portant sur les métiers « plus pénibles et fragiles notamment au regard de la réduction de la demande des annonceurs et la forte concurrence que nous connaissons sur nos coûts d'affichage. Le métier d'afficheur monteur traditionnel (« tacherons ») est notamment très impacté par la baisse du nombre de panneaux colle et de la demande des annonceurs pour ces mêmes panneaux » ne pouvait que convaincre le salarié qu'il risquait d'être licencié, et établissait qu'il n'avait pas valablement consenti au plan de départ volontaire, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L. 1231-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté, d'une part, que la rupture des contrats de travail résultait de la conclusion d'un accord de rupture amiable intervenu dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi par départs volontaires, qui n'envisageait aucun licenciement et retenu, d'autre part, par une appréciation souveraine, que le consentement des salariés n'avait pas été vicié du fait du comportement de l'employeur, en sorte que la cause de la rupture ne pouvait être contestée, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne MM. X..., Y..., Z... et A... 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 dix-sept décembre deux mille quatorze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen identique produit par la SCP Rousseau et Tapie, avocat aux Conseils, pour MM. X..., Y..., Z... et A....

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail ;

Aux motifs que la rupture du contrat de travail résultant d'un départ volontaire dans le cadre de mesures de gestion des

effectifs constituant un mode autonome de rupture et non un licenciement, le salarié ne peut contester la cause de rupture ou se prévaloir de l'absence de suppression de son poste au soutien d'une demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'au demeurant, l'exécution par un artisan indépendant ou un auto-entrepreneur des tâches précédemment assumées par le salarié dont le contrat de travail a fait l'objet d'une résiliation amiable n'est pas inconciliable avec la suppression du poste de ce dernier ; que l'intimé ne démontre pas que son poste a été pourvu par une nouvelle embauche après son départ ; que si l'employeur qui entend supprimer pour des raisons économiques des emplois en concluant avec les salariés intéressés des accords de rupture amiable est tenu d'établir un PSE 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 lorsque 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 suppression d'emploi ; qu'en l'espèce, le projet de réduction du nombre de poste d'afficheurs monteurs traditionnels rémunérés à la tâche et des techniciens en mobilier publicitaire, soumis au comité d'entreprise, reposait exclusivement sur des départs volontaires, aucune mesure de licenciement n'étant envisagée ; qu'au cours de la réunion du CE du 19 novembre 2009, les déclarations du directeur général ont été sans équivoque sur ce point : je ne force personne, ceux qui voudront rester resteront ; que le DRH a été aussi explicite dans une note du 20 janvier 2010 aux membres et représentants syndicaux : s'agissant des afficheurs colle et monteurs traditionnels qui ne choisiraient pas un départ volontaire, ils conserveront leurs emplois aux conditions contractuelles actuelles ; que la pièce 21 de l'appelante établit que les afficheurs qui n'ont pas fait acte de candidature au départ sont encore dans l'entreprise ; que les membres du CE n'étaient cependant pas en droit d'exiger pour l'avenir, à l'occasion de l'examen de ce projet et du PSE qui l'accompagnait, une garantie d'emploi des afficheurs monteurs et techniciens en mobilier publicitaire pour l'avenir ; qu'il était loisible à la SAS Clear Channel en fonction des résiliations amiables de contrats intervenues et de l'évolution des métiers, d'envisager ensuite de nouvelles suppressions de postes donnant lieu à un autre PSE ; que tel était le sens des propos du président du CE le 28 janvier 2010 : « il n'y a pas de garantie car dans la vie économique, il n'y a pas de garantie possible » ; qu'enfin, ni l'incertitude dans laquelle le salarié se trouvait sur le nombre de postes susceptibles d'être supprimés par départ volontaire dans la catégorie professionnelle définie, ni la transmission aux salariés intéressés d'une lettre type à recopier, n'étaient de nature à altérer le consentement du salarié à la rupture d'un commun accord de son contrat de travail ; que ce dernier ne caractérise aucune pression de la société pour qu'il adopte le statut d'auto-entrepreneur ; qu'il ne démontre pas l'absence de sérieux de la promesse d'embauche qu'il a produite à l'appui de sa demande et encore moins la connaissance par la commission de validation du caractère fictif de cette promesse ; qu'en conséquence, en l'absence de fraude de la SAS Clear Channel France ou de vice du consentement du salarié, aucune démonstration n'étant faite de l'exécution déloyale du PSE par l'employeur, le salarié doit être débouté de sa demande ;

Alors 1°) que le départ volontaire d'un salarié dans le cadre d'un plan de départs volontaires prévu par un plan de sauvegarde de l'emploi n'interdit pas au salarié de contester la cause économique de la rupture ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-3 du code du travail ;

Alors 2°) qu'après avoir constaté l'exécution par un artisan indépendant ou un auto-entrepreneur des tâches précédemment assumées par le salarié dont le contrat de travail a fait l'objet d'une résiliation amiable, la cour d'appel, qui n'a pas recherché, ainsi qu'elle y était invitée, si cette situation ne traduisait pas la seule volonté de l'employeur de réaliser des économies, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail ;

Alors 3°) que l'employeur qui entend supprimer des emplois pour des raisons économiques en concluant avec les salariés des accords de rupture amiable doit établir un plan de reclassement interne, sauf « lorsque 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 suppression d'emplois », ce qui suppose, non seulement, que le plan n'envisage pas de licenciements, mais les exclut expressément ; que la cour d'appel s'est fondée sur les circonstances inopérantes que - le projet de réduction du nombre de postes reposait sur des départs volontaires, « aucune mesure de licenciement n'étant envisagée » - les « déclarations » du directeur général le 19 novembre 2009, étaient sans équivoque (ceux qui voudront rester resteront) - le DRH avait « dans une note du 20 janvier 2010 » indiqué que ceux qui ne choisiraient pas un départ volontaire

conserveraient leurs emplois - les afficheurs n'ayant pas fait acte de candidature au départ étaient encore dans l'entreprise ; qu'en statuant pas ces motifs ne caractérisant en quoi le PSE excluait tout licenciement et permettait à l'employeur de ne pas établir un plan de reclassement interne, l'éventualité de licenciements résultant d'ailleurs de ses propres constatations selon lesquelles les afficheurs monteurs et techniciens concernés par le plan de départ ne pouvaient bénéficier d'aucune garantie d'emploi pour l'avenir, il était loisible à la SAS Clear Channel en fonction des résiliations amiables de contrats intervenues et de l'évolution des métiers, d'envisager de nouvelles suppressions de postes, tel étant le sens des propos du président du CE le 28 janvier 2010 : « il n'y a pas de garantie car dans la vie économique, il n'y a pas de garantie possible », la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail ;

Alors 4°) que la volonté de quitter l'entreprise n'est libre, dans un contexte de difficultés économiques et de réduction d'effectifs, que si l'intéressé est informé de toutes les possibilités de reclassement existant dans le groupe, connaît le nombre de postes susceptibles d'être supprimés, sans craindre un licenciement ultérieur dans le cas où le plan de départ volontaire n'atteindrait pas ses objectifs ; qu'en ne tirant pas les conséquences légales de ses constatations selon lesquelles il n'y avait, pour les afficheurs monteurs et techniciens en mobilier publicitaire concernés par le plan de départ volontaires, aucune garantie possible d'emploi pour l'avenir, qu'il était loisible à la SAS Clear Channel en fonction des résiliations amiables de contrats intervenues et de l'évolution des métiers, d'envisager ensuite de nouvelles suppressions de postes donnant lieu à un autre PSE, tel étant le sens des propos du président du CE le 28 janvier 2010 : « il n'y a pas de garantie car dans la vie économique, il n'y a pas de garantie possible », et que le salarié était dans l'incertitude sur le nombre de postes susceptibles d'être supprimés par départ volontaire dans la catégorie professionnelle définie, ce qui ajouté aux termes du PSE portant sur les métiers « plus pénibles et fragiles notamment au regard de la réduction de la demande des annonceurs et la forte concurrence que nous connaissons sur nos coûts d'affichage. Le métier d'afficheur monteur traditionnel (« tacherons ») est notamment très impacté par la baisse du nombre de panneaux colle et de la demande des annonceurs pour ces mêmes panneaux » ne pouvait que convaincre le salarié qu'il risquait d'être licencié, et établissait qu'il n'avait pas valablement consenti au plan de départ volontaire, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L. 1231-1 du code du travail.