12 mai 2015
Cour de cassation
Pourvoi n° 14-11.535

Chambre sociale

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00796

Texte de la **décision**

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 10 décembre 2013), qu'engagé le 15 mai 1997 par la société Crédit local de France, aux droits de laquelle vient la société Dexia crédit local, en qualité de « gestionnaire du risque de taux d'intérêt », M. X... exerçait en dernier lieu les fonctions de « group head of audit » au sein de la direction audit ; que la société a présenté au comité d'entreprise le 19 février 2009 un projet de réorganisation entraînant la suppression de 262 postes de travail ; qu'elle a conclu avec les organisations syndicales un protocole d'accord relatif aux départs volontaires le 30 avril 2009 ; qu'après avis du comité d'entreprise, un plan de sauvegarde de l'emploi a été établi le 23 juin 2009 ; que le salarié s'est porté candidat le 17 juillet suivant au plan de départ volontaire ; qu'à la suite du refus opposé à sa demande par la commission de suivi du plan de sauvegarde de l'emploi le 4 août, il a démissionné le 8 septembre suivant ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié diverses sommes à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, d'indemnité complémentaire forfaitaire du plan de sauvegarde de l'emploi, d'indemnité complémentaire proportionnelle du plan de sauvegarde de l'emploi, d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, alors, selon le moyen, que lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi subordonne l'octroi des mesures de départ volontaire à la condition que le départ du salarié permette de réduire directement ou indirectement le nombre de licenciements, le salarié qui se porte volontaire au départ doit soit appartenir à une catégorie professionnelle dans laquelle des emplois sont supprimés, soit occuper un poste permettant d'assurer le reclassement d'un salarié appartenant à une catégorie professionnelle au sein de laquelle des postes sont supprimés ; qu'à défaut, l'employeur n'est pas tenu d'envisager des ré-affectations en cascade pour pallier le départ du salarié et éviter, in fine, un licenciement, ni, en cas de contestation du rejet de la candidature d'un salarié, de démontrer que son départ ne permettait pas, quelles que soient les ré-affectations de salariés envisagées, d'éviter un licenciement ; qu'en l'espèce, il est constant que l'accord collectif du 30 avril 2009 relatif aux départs volontaires et le plan de sauvegarde de l'emploi subordonnaient le bénéfice des mesures de départ volontaire à la condition que le départ du salarié « permette de réduire directement ou indirectement le nombre de licenciements contraints » ; qu'il est également constant que M. X... appartenait à une catégorie professionnelle dans laquelle aucun emploi n'était supprimé et occupait un emploi qui requérait des compétences en management et audit dont aucun salarié menacé de licenciement ne disposait ; qu'en

retenant que M. X... remplissait les conditions pour un départ volontaire, dès lors qu'après sa démission, il a été remplacé par un salarié qui n'était pas lui-même menacé de licenciement, mais dont le poste aurait pu être proposé à un autre salarié dont le poste était supprimé, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, ensemble l'accord du 30 avril 2009 ;

Mais attendu qu'ayant rappelé que le plan de sauvegarde de l'emploi permettait le départ volontaire de salariés sous réserve que leur départ permette de réduire directement ou indirectement le nombre de licenciements contraints, la cour d'appel, qui a relevé que l'employeur reconnaissait que le remplacement du salarié pouvait être assuré par un salarié appartenant à une autre catégorie professionnelle et retenu que son remplacement par M. Y..., envisagé dès le 4 août 2009, permettait de sauvegarder indirectement un emploi, ce dont le salarié avait averti la direction par un courrier électronique du 31 août 2009 demeuré sans suite, en a justement déduit que le salarié remplissait ainsi l'ensemble des conditions prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi pour un départ volontaire et que le refus de la société de l'en faire bénéficier était injustifié ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Dexia crédit local aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Dexia crédit local et condamne celle-ci à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze mai deux mille quinze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt.

Moyen produit par la SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, avocat aux Conseils, pour la société Dexia crédit local.

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société DEXIA CREDIT LOCAL à verser à Monsieur X... les sommes de 82.500 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 68.000 € à titre d'indemnité complémentaire forfaitaire du plan de sauvegarde de l'emploi, 99.377,18 € à titre d'indemnité complémentaire proportionnelle du plan de sauvegarde de l'emploi, 26.783,04 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 2.678,30 € au titre des congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE « que le plan de départ volontaire en date du 30 avril 2009, comme le plan de sauvegarde de l'emploi du 23 juin 2009 précisaient que la possibilité de solliciter un départ volontaire était ouverte à tous les salariés de l'UES DEXIA CRÉDIT LOCAL - DEXIA CLF BANQUE en contrat à durée indéterminée sous réserve : - que leur départ permette de réduire directement ou indirectement le nombre de licenciements contraints, - qu'ils justifient d'un projet professionnel suffisamment abouti pour permettre leur repositionnement rapide (ex : un nouveau contrat de travail ou une promesse d'embauche ou un dossier de création ou de reprise d'entreprise/d'activité, ou un dossier de formation longue et

qualifiante en vue d'une reconversion professionnelle, ou une attestation de mobilité professionnelle du conjoint nécessitant un changement de résidence principale), - d'un avis conforme de la commission de suivi du PSE définie ci-après, - d'une absence de veto de la direction au regard de l'intérêt et la bonne marche de l'entreprise ; Considérant qu'il était encore indiqué que la mise en oeuvre de ce volontariat ne devait pas avoir pour conséquence de bouleverser l'économie du projet de réorganisation, de sorte que le nombre de départs volontaires acceptés ne pourrait en aucun cas être supérieur au nombre de postes supprimés ; Considérant que le plan de sauvegarde de l'emploi précisait explicitement « les suppressions de postes par catégories professionnelles » ; qu'après détermination du nombre de postes concernés, figurait un encart libellé de la manière suivante : « Les catégories professionnelles au sein desquelles seront appliqués les critères d'ordre de licenciement définis ci-après sont détaillées dans l'annexe 1 du présent plan » ; que c'est dans cette annexe qu'apparaissent, parmi lesdites catégories, celles des « auditeurs » parmi lesquels un seul poste (emploi d'inspecteur) avait vocation à être supprimé ; Considérant qu'il résulte des pièces et des débats qu'au moment de l'examen de sa situation par la commission de suivi, le 4 août 2009 : - que Monsieur X... a remis dans les délais au service des ressources humaines de la SA DEXIA CREDIT LOCAL un formulaire de demande de départ volontaire dûment complété, - que Monsieur X... justifiait d'un motif de départ anticipé, en l'occurrence une promesse d'embauche du Crédit Foncier au plus tard le 19 octobre 2009, - que sa candidature n'avait donné lieu à aucun véto d'un membre de la direction de la société comme celle-ci le reconnaît explicitement dans ses écritures ; Considérant par ailleurs que les quotas affectant le nombre maximum de départs n'ont pas été atteints dès lors qu'il restait huit départs volontaires possibles à la date du 31 août 2009 ; Considérant que l'émission d'un avis conforme par la commission de suivi du plan de sauvegarde de l'emploi ne pouvait constituer une condition autonome, dont l'appelant souligne avec justesse qu'elle aurait alors constitué une condition potestative dans la mesure où les dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi ne confèrent à la commission de suivi aucun pouvoir d'appréciation discrétionnaire sur les demandes de départ volontaire, son rôle consistant, selon les termes mêmes du texte à « rendre un avis conforme sur le projet de départ volontaire au regard des conditions d'accès fixées » ; Considérant que le « Guide pratique du plan de sauvegarde de l'emploi » édité le 1er juillet 2009 ne visait au demeurant que les trois conditions substantielles en rappelant que l'acceptation d'une demande de départ volontaire supposait : « le fait d'éviter directement ou indirectement un licenciement contraint, la présentation d'un projet professionnel abouti, l'absence d'un veto au regard de la bonne marche de l'entreprise » ; Considérant qu'il y a lieu, pour apprécier l'éligibilité de Monsieur X... au plan de départ volontaire, de vérifier si son départ permettait ou non « de réduire directement ou indirectement le nombre de licenciements contraints » ; Considérant que la commission de suivi du plan de sauvegarde de l'emploi a rejeté la candidature de Monsieur X... au motif d'une « non-conformité » aux conditions fixées par l'accord du 30 avril 2009, dont la nature a été précisée ainsi à la demande du salarié : « Votre candidature au départ volontaire a été reconnue non conforme car il n'y a pas de suppression dans votre catégorie, ainsi votre départ ne permettait pas d'éviter un licenciement contraint » ; Considérant que Monsieur X... reproche à son employeur d'avoir, par ce motif et pour justifier son refus, ajouté une condition à celles posées par le protocole d'accord du 30 avril 2009 et par le PSE du 23 juin 2009, à savoir qu'une suppression de poste intervienne dans la catégorie à laquelle appartient le salarié candidat, alors que cette condition n'existait pas dans les accords négociés avec les représentants du personnel, et qu'elle n'était pas davantage rappelée dans la lettre recommandée avec accusé de réception qui lui avait été adressée le 6 août 2009 pour lui confirmer le rejet de sa candidature ; Considérant que la SA DEXIA CRÉDIT LOCAL fait valoir que la candidature au départ volontaire de Monsieur X... présentait « un risque réel d'être refusée, puisque son départ, pour être accepté, devait permettre d'éviter le licenciement d'un salarié qui n'appartenait pas à sa catégorie professionnelle, mais avait malgré tout les compétences pour remplir ses fonctions ¿ , la candidature d'un salarié appartenant à une catégorie impactée ayant davantage de chance d'éviter un licenciement » ; que l'employeur reconnaît ainsi implicitement que le remplacement du salarié pouvait être assuré par un salarié appartenant à une autre catégorie professionnelle ; qu'il résulte au demeurant des termes du plan de sauvegarde de l'emploi que les catégories professionnelles ont été définies pour l'application des critères d'ordre de licenciement et non pour l'appréciation des conditions d'un départ volontaire ; Or, considérant que, s'il est constant que Monsieur X... n'appartenait pas à une catégorie professionnelle visée par le plan de sauvegarde de l'emploi, son remplacement dont le salarié établit valablement qu'il était envisagé dès le 4 août 2009 - par Monsieur Y... permettait de sauvegarder indirectement un emploi, en l'occurrence celui de Monsieur Z... dont le poste de responsable de l'activité CST « Credit Stucturing & Trading» était supprimé ; Considérant qu'il importe de souligner que Monsieur X... avait attiré sur ce point l'attention de la direction de la SA DEXIA CREDIT LOCAL et du groupe par un courriel du 31 août 2009, demandant à ce que soit reconsidéré le refus de la commission de suivi ; qu'il écrivait alors : «Je vous écris suite à notre conversation téléphonique au sujet de la non-conformité de mon départ volontaire. En effet, mon remplaçant serait Dominique Y..., dont une partie importante de ses fonctions (dans le plan de transformation du risk management) sera

reprise par Jean-Marie Z..., dont le poste de responsable CST est supprimé) » ; Considérant qu'aucune suite n'a été apportée à cette demande alors que, dans son Guide pratique du plan de sauvegarde de l'emploi, la SA DEXIA CREDIT LOCAL avait indiqué : « Les avis non conformes sont le plus souvent justifiés par le fait que le départ ne permet pas d'avoir la certitude qu'il évitera un licenciement contraint (pas de remplaçant menacé immédiatement identifié). Cette situation peut évoluer dans le temps et le dossier être représenté ultérieurement si un remplaçant a pu être identifié » ;

ALORS QUE lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi subordonne l'octroi des mesures de départ volontaire à la condition que le départ du salarié permette de réduire directement ou indirectement le nombre de licenciements, le salarié qui se porte volontaire au départ doit soit appartenir à une catégorie professionnelle dans laquelle des emplois sont supprimés, soit occuper un poste permettant d'assurer le reclassement d'un salarié appartenant à une catégorie professionnelle au sein de laquelle des postes sont supprimés ; qu'à défaut, l'employeur n'est pas tenu d'envisager des réaffectations en cascade pour pallier le départ du salarié et éviter, in fine, un licenciement, ni, en cas de contestation du rejet de la candidature d'un salarié, de démontrer que son départ ne permettait pas, quelles que soient les réaffectations de salariés envisagées, d'éviter un licenciement ; qu'en l'espèce, il est constant que l'accord collectif du 30 avril 2009 relatif aux départs volontaires et le plan de sauvegarde de l'emploi subordonnaient le bénéfice des mesures de départ volontaire à la condition que le départ du salarié « permette de réduire directement ou indirectement le nombre de licenciements contraints » ; qu'il est également constant que Monsieur X... appartenait à une catégorie professionnelle dans laquelle aucun emploi n'était supprimé et occupait un emploi qui requérait des compétences en management et audit dont aucun salarié menacé de licenciement ne disposait ; qu'en retenant que Monsieur X... remplissait les conditions pour un départ volontaire, dès lors qu'après sa démission, il a été remplacé par un salarié qui n'était pas lui-même menacé de licenciement, mais dont le poste aurait pu être proposé à un autre salarié dont le poste était supprimé, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil, ensemble l'accord du 30 avril 2009.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris
10 décembre 2013