

COUR DE CASSATION

Audience publique du **14 septembre 2017**

Cassation partielle

M. FROUIN, président

Arrêt n° 2021 FS-P+B

Pourvoi n° V 16-20.552
Z 16-20.556
B 16-20.558

JONCTION

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de M. Souadkia.
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 19 mai 2016.

Aides juridictionnelles totales en demande
au profit de MM. Joao-Bita et Kanda Lukusa.
Admissions du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 17 juin 2016.

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur les pourvois n° V 16-20.552, Z 16-20.556 et
B 16-20.558 formés par :

1^o/ M. Samir Souadkia, domicilié 8 rue du Pont Montaudran,
31000 Toulouse,

2^o/ M. Francisco Joao-Bita, domicilié 69 allée du Comminges,
31770 Colomiers,

3°/ M. Emmanuel Kanda Lukusa, domicilié appartement 493, bâtiment D, entrée P, 170 rue de Périole, 31500 Toulouse,

contre les arrêts rendus le 25 septembre 2015 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre section 1, chambre sociale), dans les litiges les opposant :

1°/ à la CGEA de Levallois-Perret - Ile-de-France Ouest, dont le siège est 130 rue Victor Hugo, 92309 Levallois-Perret cedex,

2°/ à la société MJA, Selfa, pris en la personne de Mme Valérie Leloup-Thomas, dont le siège est 102 rue du Faubourg Saint-Denis, CS 10023, 75479 Paris cedex 10, mandataire liquidateur de la société Neo Security,

défendeurs à la cassation ;

Les demandeurs aux pourvois invoquent, à l'appui chacun de leurs recours, deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 27 juin 2017, où étaient présents : M. Frouin, président, Mme Farthouat-Danon, conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, Mme Geerssen, MM. Chauvet, Maron, Déglise, Betoulle, Mmes Slove, Basset, M. Pietton, conseillers, Mmes Sabotier, Salomon, Depelley, Duvallet, Barbé, M. Le Corre, Mmes Prache, Chamley-Coulet, M. Joly, conseillers référendaires, M. Weissmann, avocat général référendaire, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Farthouat-Danon, conseiller, les observations de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de MM. Souadkia, Kanda Lukusa et Joao-Bita, l'avis de M. Weissmann, avocat général référendaire, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la connexité, joint les pourvois n° V 16-20.552, Z 16-20.556 et B 16-20.558 ;

Sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Vu les articles L. 1231-1, L. 1233-2, L. 1233-3, L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que MM. Souadkia, Joao Bitá et Kanda Kukusa, salariés de la société Bink's Security Services en qualité d'agents de sécurité, étaient affectés au site du métro de Toulouse ; que leurs contrats de travail ont été transférés le 1^{er} décembre 2009 à la société Neo Security, en application de l'article L 1224-1 du code du travail ; que la société Neo Security a perdu le marché du métro de Toulouse en février 2010 ; que les salariés, reprochant à l'employeur de ne pas leur fournir de travail, ont saisi le 20 mai 2010 la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de leur contrat de travail ; que la société a établi le 25 août 2010 un plan de sauvegarde de l'emploi, comportant un volet consacré aux départs volontaires ; que les salariés se sont portés candidats au départ volontaire, et ont été licenciés pour motif économique le 29 octobre 2010 ; que la société Neo Security a fait l'objet d'une procédure de sauvegarde le 14 mars 2011 ; qu'un plan de redressement a été adopté le 19 décembre 2011 ; que, par jugement du 18 juin 2012, la liquidation judiciaire de la société a été prononcée, et la société MJA désignée mandataire liquidateur ;

Attendu que pour dire infondées les demandes de résiliation judiciaire de leurs contrat de travail formées par les salariés, et les débouter de leurs demandes tendant à la fixation de créances à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les arrêts retiennent que le départ volontaire du salarié dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi constitue un mode autonome de rupture et s'analyse en une résiliation amiable du contrat de travail, et que le maintien des demandes de résiliation judiciaire n'est pas recevable, dans la mesure où le salarié a quitté la société dans le cadre d'un départ volontaire, même si celui-ci a pris la forme d'un licenciement pour motif économique ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le licenciement pour motif économique des salariés qui ont exprimé l'intention de quitter l'entreprise ne constitue pas une rupture amiable du contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation prononcée sur le premier moyen entraîne par voie de conséquence la cassation des chefs du dispositif par lesquels la cour d'appel a dit le licenciement régulier et fondé, critiqués par le second moyen ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il disent non fondée la demande de résiliation judiciaire, disent le licenciement régulier et fondé et déboutent les salariés de leur demande de fixation à la liquidation judiciaire de la société Neo Security de créances de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les arrêts rendus le

25 septembre 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;

Condamne Mme Leloup-Thomas en qualité de mandataire liquidateur de la société Neo Security aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne Mme Leloup-Thomas en qualité de mandataire liquidateur de la société Neo Security à payer à la SCP Waquet, Farge, Hazan la somme globale de 1 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite des arrêts partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze septembre deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils,
pour M. Souadkia,

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il a dit infondée la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et dit régulier et fondé le licenciement pour motif économique et d'AVOIR débouté M. Souadkia de sa demande principale de voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de la société Neo Security avec les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de sa demande de voir fixer sa créance au passif de la liquidation de la société Neo Security à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE sur la recevabilité de la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, le départ volontaire du salarié dans le cadre d'un PSE constitue un mode autonome de rupture et s'analyse en une résiliation amiable du contrat de travail ; que le salarié invoque subsidiairement le détournement par l'employeur des dispositions du PSE relatives aux départs volontaires faisant valoir les pressions subies, la contrainte de la privation de travail pendant plusieurs mois et l'absence de tout contrôle de validation du projet professionnel du salarié par l'employeur ; que toutefois, aucun justificatif pertinent n'est produit permettant d'établir les pressions imputées à l'employeur ; qu'en effet, le salarié est certes demeuré sans affectation pendant de longs mois mais il a toujours perçu son salaire mensuel de base jusqu'à la date de la rupture ; que ces éléments ne démontrent pas l'existence d'un vice du consentement du salarié lors de la signature de sa demande de départ volontaire ; que le défaut de vérification suffisante de l'employeur du projet professionnel du salarié accompagnant la demande de départ volontaire ne permet pas davantage d'établir un vice du consentement ; que le salarié invoque également le défaut d'information, de façon générale, sur les mesures et les dispositifs contenus dans le projet de licenciement pour licenciement économique et le PSE ; que toutefois, il n'est pas contesté que les institutions représentatives du personnel ont été régulièrement consultées et que le salarié était déjà assisté d'un avocat dans le cadre de la procédure prud'homale à la période où il a signé la demande de départ volontaire ; qu'aucun vice du consentement ne peut être encouru de ce chef ; qu'en conséquence le maintien de sa demande de résiliation judiciaire n'est pas recevable dans la mesure où l'appelant a quitté la société Neo Security dans le cadre d'un départ volontaire, même si celui-ci a pris la forme d'un licenciement pour motif économique ;

1°- ALORS QUE ne constitue pas une résiliation amiable du contrat, le licenciement pour motif économique du salarié à la suite de son adhésion au

départ volontaire prévu par le plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'ayant constaté que la société Neo Security avait notifié à M. Souadkia son licenciement pour motif économique le 29 octobre 2010 et en jugeant cependant que la rupture s'analyse en une résiliation amiable du contrat de travail au motif inopérant que le salarié a opté pour un départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1 et L. 1233-2, L. 1233-3, L. 1233-61 et 1233-62 du code du travail ;

2°- ALORS QUE lorsqu'un salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement pour motif économique, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation était justifiée, peu important que le licenciement soit la suite de la décision du salarié d'opter pour un départ volontaire ; qu'ayant constaté que M. Souadkia avait saisi le 20 mai 2010 la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de son contrat fondée sur l'absence de fourniture de travail et de manquements de l'employeur à l'exécution de bonne foi du contrat et que la société Neo Security lui avait notifié son licenciement pour motif économique le 29 octobre 2010 et en déclarant cependant que la demande de résiliation du contrat n'est pas recevable dès lors que M. Souadkia « a quitté la société Neo Security dans le cadre d'un départ volontaire, même si celui-ci a pris la forme d'un licenciement pour motif économique », la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a violé les articles L. 1231-1, L. 1233-2, L. 1233-3, L. 1233-61 et 1233-62 du code du travail ;

3° - ALORS en tout état de cause que la cour d'appel qui a considéré que la demande de résiliation du contrat de travail est irrecevable et ne l'a pas examinée ne peut sans se contredire confirmer le jugement en ce qu'il a déclaré infondée cette demande après avoir estimé que la société Neo Security n'avait pas failli à ses obligations contractuelles ; que la cour a violé l'article 4 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il a dit régulier et fondé le licenciement pour motif économique et d'AVOIR débouté M. Souadkia de sa demande subsidiaire tendant à voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse et de sa demande de voir fixer sa créance au passif de la liquidation de la société Neo Security à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE sur le motif économique, en raison de la rupture résultant d'un départ volontaire analysé en rupture amiable du contrat de travail, le salarié n'est pas recevable à contester la cause économique du licenciement ; que, sur le concours du départ volontaire prenant la forme d'un licenciement pour motif économique avec les critères d'ordre de

licenciement et les obligations d'adaptation et de reclassement, s'agissant d'un départ volontaire, mode autonome de rupture amiable du contrat de travail, l'ordre des licenciements n'est pas en l'espèce applicable ; que le PSE du 25 août 2010 de la société Neo Security a prévu 57 licenciements sur l'établissement de Toulouse lequel comportait 100 postes au total, étant rappelé que l'effectif total de l'entreprise était, au 30 avril 2010, de 5576 salariés ; qu'ainsi, contrairement aux affirmations du salarié, l'employeur n'a pas envisagé le licenciement de la totalité des effectifs de l'établissement de Toulouse ; que le Le PSE a prévu (§1.4.3) que les salariés non concernés par un licenciement dans le cadre du présent plan pourront se porter volontaires au départ sur la base des principes suivants :

- le nombre de départs volontaires ne doit pas excéder le nombre de postes supprimés;
- le volontariat concerne les salariés occupant un poste supprimé dans le cadre du projet de restructuration, mais non désignés par les critères d'ordre des licenciements, ainsi que ceux dont la qualification est proche de celle d'un poste supprimé et dont le départ permettrait le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé ;
- le salarié volontaire devra être porteur d'un projet professionnel identifié et validé par la direction des ressources humaines ;

qu'il résulte de l'analyse de ce PSE que le volet départs volontaires était destiné aux salariés non concernés par les mesures de licenciement et devait au contraire permettre d'élargir le nombre de postes de reclassement interne destinés aux autres salariés ; qu'il s'agit donc d'un volet de départs volontaires autonome, distinct des licenciements ; que le salarié appelant n'établit pas qu'il a bénéficié d'un plan de départ volontaire alors qu'il aurait été désigné préalablement par l'ordre des licenciements ; que la violation du PSE de ce chef n'est pas établie ; qu'en conséquence, les obligations d'adaptation et de reclassement interne ne sont pas en l'espèce applicable au départ volontaire considéré ; que le salarié invoque le non-respect par l'employeur des conditions fixées par le PSE pour les départs volontaires ; que toutefois, il y a lieu de retenir que le mandataire judiciaire de Neo Security justifie qu'a été adressée à ce salarié une proposition de réaffectation en juillet 2010 avant même l'engagement de la procédure de départ volontaire, ce qui démontre que ce salarié n'était pas concerné par la procédure de licenciement ; que par ailleurs, l'éventuel non-respect par l'employeur du processus préalable à la validation du départ volontaire n'a pas pour effet de rendre sans cause la rupture amiable du contrat de travail ;

1°- ALORS D'UNE PART QUE le salarié qui a été licencié pour motif économique est en droit de contester le motif de son licenciement quand bien même aurait-il opté pour un départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'ayant constaté que M. Souadkia avait été licencié pour motif économique par lettre du 29 octobre 2010 et en lui déniait cependant le droit de contester la cause économique de son

licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1233-2, L.1233-3, L. 1233-61 et 1233-62 du code du travail ;

2°- ALORS de plus, qu'en tout état de cause, l'acceptation par le salarié d'un départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne constitue pas une rupture amiable qui priverait le salarié du droit de contester le motif économique de la rupture ; qu'en jugeant le contraire pour dénier ce droit à M. Souadkia, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1233-2, L.1233-3, L. 1233-61 et 1233-62 du code du travail ;

3°- ALORS D'AUTRE PART QUE l'employeur est tenu d'exécuter son obligation de reclassement avant de procéder au licenciement du salarié pour motif économique, peu important que le salarié ait consenti à un départ volontaire prévu par le plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'ayant constaté que M. Souadkia avait été licencié pour motif économique par lettre du 29 octobre 2010 et en jugeant cependant que l'employeur n'était pas tenu à une obligation de reclassement à son égard au motif inopérant que le salarié avait opté pour un départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1233-2, L.1233-3, L.1233-4, L. 1233-61 et 1233-62 du code du travail ;

4°- ALORS de plus, qu'en tout état de cause, l'employeur doit satisfaire à son obligation de reclassement qui conditionne la légitimité du licenciement lorsqu'il met en place un plan de sauvegarde de l'emploi incluant un dispositif de départs volontaires dès lors que ce plan ne comporte pas l'engagement de ne pas licencier les salariés qui refusent de se porter candidats au départ volontaire ; qu'en décidant que les obligations d'adaptation et de reclassement interne ne sont pas applicables à l'égard de M. Souadkia au motif inopérant que le volet « départs volontaires » de ce plan est autonome, distinct des licenciements, sans constater que M. Souadkia n'était aucunement menacé par un licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale des articles L. 1231-1, L. 1233-2, L.1233-3, L. 1233-61 et 1233-62 du code du travail.

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour M. Joao-Bita,

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il a dit infondée la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, dit régulier et fondé le licenciement pour motif économique et d'AVOIR débouté M. Joao-Bita de sa demande principale de voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de la société Neo Security avec les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de sa demande de voir fixer sa créance au passif de la liquidation de la société Neo Security à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE sur la recevabilité de la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, le départ volontaire du salarié dans le cadre d'un PSE constitue un mode autonome de rupture et s'analyse en une résiliation amiable du contrat de travail ; que le salarié invoque subsidiairement le détournement par l'employeur des dispositions du PSE relatives aux départs volontaires faisant valoir les pressions subies, la contrainte de la privation de travail pendant plusieurs mois et l'absence de tout contrôle de validation du projet professionnel du salarié par l'employeur ; que toutefois, aucun justificatif pertinent n'est produit permettant d'établir les pressions imputées à l'employeur ; qu'en effet, le salarié est certes demeuré sans affectation pendant de longs mois mais il a toujours perçu son salaire mensuel de base jusqu'à la date de la rupture ; que ces éléments ne démontrent pas l'existence d'un vice du consentement du salarié lors de la signature de sa demande de départ volontaire ; que le défaut de vérification suffisante de l'employeur du projet professionnel du salarié accompagnant la demande de départ volontaire ne permet pas davantage d'établir un vice du consentement ; que le salarié invoque également le défaut d'information, de façon générale, sur les mesures et les dispositifs contenus dans le projet de licenciement pour licenciement économique et le PSE ; que toutefois, il n'est pas contesté que les institutions représentatives du personnel ont été régulièrement consultées et que le salarié était déjà assisté d'un avocat dans le cadre de la procédure prud'homale à la période où il a signé la demande de départ volontaire ; qu'aucun vice du consentement ne peut être encouru de ce chef ; qu'en conséquence le maintien de sa demande de résiliation judiciaire n'est pas recevable dans la mesure où l'appelant a quitté la société Neo Security dans le cadre d'un départ volontaire, même si celui-ci a pris la forme d'un licenciement pour motif économique ;

1°- ALORS QUE ne constitue pas une résiliation amiable du contrat, le licenciement pour motif économique du salarié à la suite de son adhésion au départ volontaire prévu par le plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'ayant constaté que la société Neo Security avait notifié à M. Joao -Bita son

licenciement pour motif économique le 30 décembre 2010 et en jugeant cependant que la rupture s'analyse en une résiliation amiable du contrat de travail au motif inopérant que le salarié a opté pour un départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1 et L. 1233-2, L. 1233-3, L. 1233-61 et 1233-62 du code du travail ;

2°- ALORS QUE lorsqu'un salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement pour motif économique, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation était justifiée, peu important que le licenciement soit la suite de la décision du salarié d'opter pour un départ volontaire ; qu'ayant constaté que M. Joao -Bita avait saisi le 20 mai 2010 la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de son contrat fondée sur l'absence de fourniture de travail et de manquements de l'employeur à l'exécution de bonne foi du contrat et que la société Neo Security lui avait notifié son licenciement pour motif économique le 30 décembre 2010 et en déclarant cependant que la demande de résiliation du contrat n'est pas recevable dès lors que M. Joao -Bita « a quitté la société Neo Security dans le cadre d'un départ volontaire, même si celui-ci a pris la forme d'un licenciement pour motif économique », la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a violé les articles L. 1231-1, L. 1233-2, L. 1233-3, L. 1233-61 et 1233-62 du code du travail ;

3° - ALORS en tout état de cause que la cour d'appel qui a considéré que la demande de résiliation du contrat de travail est irrecevable et ne l'a pas examinée ne peut sans se contredire confirmer le jugement en ce qu'il a déclaré infondée cette demande après avoir estimé que la société Neo Security n'avait pas failli à ses obligations contractuelles ; que la cour a violé l'article 4 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il a dit régulier et fondé le licenciement pour motif économique et d'AVOIR débouté M. Joao-Bita de sa demande subsidiaire tendant à voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse et de sa demande de voir fixer sa créance au passif de la liquidation de la société Neo Security à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE sur le motif économique, en raison de la rupture résultant d'un départ volontaire analysé en rupture amiable du contrat de travail, le salarié n'est pas recevable à contester la cause économique du licenciement ;

que, sur le concours du départ volontaire prenant la forme d'un licenciement pour motif économique avec les critères d'ordre de licenciement et les

obligations d'adaptation et de reclassement, s'agissant d'un départ volontaire, mode autonome de rupture amiable du contrat de travail, l'ordre des licenciements n'est pas en l'espèce applicable ; que le PSE du 25 août 2010 de la société Neo Security a prévu 57 licenciements sur l'établissement de Toulouse lequel comportait 100 postes au total, étant rappelé que l'effectif total de l'entreprise était, au 30 avril 2010, de 5576 salariés ; qu'ainsi, contrairement aux affirmations du salarié, l'employeur n'a pas envisagé le licenciement de la totalité des effectifs de l'établissement de Toulouse ; que le PSE a prévu (§1.4.3) que les salariés non concernés par un licenciement dans le cadre du présent plan pourront se porter volontaires au départ sur la base des principes suivants :

- le nombre de départs volontaires ne doit pas excéder le nombre de postes supprimés;
- le volontariat concerne les salariés occupant un poste supprimé dans le cadre du projet de restructuration, mais non désignés par les critères d'ordre des licenciements, ainsi que ceux dont la qualification est proche de celle d'un poste supprimé et dont le départ permettrait le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé ;
- le salarié volontaire devra être porteur d'un projet professionnel identifié et validé par la direction des ressources humaines ;

qu'il résulte de l'analyse de ce PSE que le volet départs volontaires était destiné aux salariés non concernés par les mesures de licenciement et devait au contraire permettre d'élargir le nombre de postes de reclassement interne destinés aux autres salariés ; qu'il s'agit donc d'un volet de départs volontaires autonome, distinct des licenciements ; que le salarié appelant n'établit pas qu'il a bénéficié d'un plan de départ volontaire alors qu'il aurait été désigné préalablement par l'ordre des licenciements ; que la violation du PSE de ce chef n'est pas établie ; qu'en conséquence, les obligations d'adaptation et de reclassement interne ne sont pas en l'espèce applicable au départ volontaire considéré ; que le salarié invoque le non-respect par l'employeur des conditions fixées par le PSE pour les départs volontaires ; que toutefois, il y a lieu de retenir que M. Joao-Bita a adressé à l'employeur un courrier du 8 octobre 2010 par lequel il demande de bénéficier d'un départ volontaire et précise avoir accepté une offre d'emploi de Tisseo à la condition d'être libre de tout engagement ; que par ailleurs, l'éventuel non-respect par l'employeur du processus préalable à la validation du départ volontaire n'a pas pour effet de rendre sans cause la rupture amiable du contrat de travail ;

1°- ALORS D'UNE PART QUE le salarié qui a été licencié pour motif économique est en droit de contester le motif de son licenciement quand bien même aurait-il opté pour un départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'ayant constaté que M. Joao -Bita avait été licencié pour motif économique par lettre du 30 décembre 2010 et en lui

déniant cependant le droit de contester la cause économique de son licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1233-2, L.1233-3, L. 1233-61 et 1233-62 du code du travail ;

2°- ALORS de plus, qu'en tout état de cause, l'acceptation par le salarié d'un départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne constitue pas une rupture amiable qui priverait le salarié du droit de contester le motif économique de la rupture ; qu'en jugeant le contraire pour dénier ce droit à M. Joao -Bita, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1233-2, L.1233-3, L. 1233-61 et 1233-62 du code du travail ;

3°- ALORS D'AUTRE PART QUE l'employeur est tenu d'exécuter son obligation de reclassement avant de procéder au licenciement du salarié pour motif économique, peu important que le salarié ait consenti à un départ volontaire prévu par le plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'ayant constaté que M. Joao -Bita avait été licencié pour motif économique par lettre du 30 décembre 2010 et en jugeant cependant que l'employeur n'était pas tenu à une obligation de reclassement à son égard au motif inopérant que le salarié avait opté pour un départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1233-2, L.1233-3, L.1233-4, L. 1233-61 et 1233-62 du code du travail ;

4°- ALORS de plus, qu'en tout état de cause, l'employeur doit satisfaire à son obligation de reclassement qui conditionne la légitimité du licenciement lorsqu'il met en place un plan de sauvegarde de l'emploi incluant un dispositif de départs volontaires dès lors que ce plan ne comporte pas l'engagement de ne pas licencier les salariés qui refusent de se porter candidats au départ volontaire ; qu'en décidant que les obligations d'adaptation et de reclassement interne ne sont pas applicables à l'égard de M. Joao -Bita au motif inopérant que le volet « départs volontaires » de ce plan est autonome, distinct des licenciements, sans constater que M. Joao -Bita n'était aucunement menacé par un licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale des articles L. 1231-1, L. 1233-2, L.1233-3, L. 1233-61 et 1233-62 du code du travail.

Moyens produits par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils pour M. Kanda Lukusa

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement qui a dit infondée la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et dit régulier et fondé le licenciement pour motif économique et d'AVOIR débouté M. Kanda Lukusa de sa demande principale de voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de la société Neo Security avec les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de sa demande de voir fixer sa créance au passif de la liquidation de la société Neo Security à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE sur la recevabilité de la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, le départ volontaire du salarié dans le cadre d'un PSE constitue un mode autonome de rupture et s'analyse en une résiliation amiable du contrat de travail ; que le salarié invoque subsidiairement le détournement par l'employeur des dispositions du PSE relatives aux départs volontaires faisant valoir les pressions subies, la contrainte de la privation de travail pendant plusieurs mois et l'absence de tout contrôle de validation du projet professionnel du salarié par l'employeur ; que toutefois, aucun justificatif pertinent n'est produit permettant d'établir les pressions imputées à l'employeur ; qu'en effet, le salarié est certes demeuré sans affectation pendant de longs mois mais il a toujours perçu son salaire mensuel de base jusqu'à la date de la rupture ; que ces éléments ne démontrent pas l'existence d'un vice du consentement du salarié lors de la signature de sa demande de départ volontaire ; que le défaut de vérification suffisante de l'employeur du projet professionnel du salarié accompagnant la demande de départ volontaire ne permet pas davantage d'établir un vice du consentement ; que le salarié invoque également le défaut d'information, de façon générale, sur les mesures et les dispositifs contenus dans le projet de licenciement pour licenciement économique et le PSE ; que toutefois, il n'est pas contesté que les institutions représentatives du personnel ont été régulièrement consultées et que le salarié était déjà assisté d'un avocat dans le cadre de la procédure prud'homale à la période où il a signé la demande de départ volontaire ; qu'aucun vice du consentement ne peut être encouru de ce chef ; qu'en conséquence le maintien de sa demande de résiliation judiciaire n'est pas recevable dans la mesure où l'appelant a quitté la société Neo Security dans le cadre d'un départ volontaire, même si celui-ci a pris la forme d'un licenciement pour motif économique ;

1°- ALORS QUE ne constitue pas une résiliation amiable du contrat, le licenciement pour motif économique du salarié à la suite de son adhésion au départ volontaire prévu par le plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'ayant constaté que la société Neo Security avait notifié à M. Kanda Lukusa son

licenciement pour motif économique le 29 octobre 2010 et en jugeant cependant que la rupture s'analyse en une résiliation amiable du contrat de travail au motif inopérant que le salarié a opté pour un départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1 et L. 1233-2, L. 1233-3, L. 1233-61 et 1233-62 du code du travail ;

2° - ALORS QUE lorsqu'un salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement pour motif économique, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation était justifiée, peu important que le licenciement soit la suite de la décision du salarié d'opter pour un départ volontaire ; qu'ayant constaté que M. Kanda Lukusa avait saisi le 20 mai 2010 la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de son contrat fondée sur l'absence de fourniture de travail et de manquements de l'employeur à l'exécution de bonne foi du contrat et que la société Neo Security lui avait notifié son licenciement pour motif économique le 29 octobre 2010 et en déclarant cependant que la demande de résiliation du contrat n'est pas recevable dès lors que M. Kanda Lukusa « a quitté la société Neo Security dans le cadre d'un départ volontaire, même si celui-ci a pris la forme d'un licenciement pour motif économique », la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a violé les articles L. 1231-1, L. 1233-2, L. 1233-3, L. 1233-61 et 1233-62 du code du travail ;

3° - ALORS en tout état de cause que la cour d'appel qui a considéré que la demande de résiliation du contrat de travail est irrecevable et ne l'a pas examinée ne peut sans se contredire confirmer le jugement qui l'a déclarée infondée après avoir estimé que la société Neo Security n'avait pas failli à ses obligations contractuelles ; que la cour a violé l'article 4 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en ce qu'il a dit régulier et fondé le licenciement pour motif économique et d'AVOIR débouté M. Kanda Lukusa de sa demande subsidiaire tendant à voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse et de sa demande de voir fixer sa créance au passif de la liquidation de la société Neo Security à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE sur le motif économique, en raison de la rupture résultant d'un départ volontaire analysé en rupture amiable du contrat de travail, le salarié n'est pas recevable à contester la cause économique du licenciement ; que, sur le concours du départ volontaire prenant la forme d'un licenciement pour motif économique avec les critères d'ordre de licenciement et les obligations d'adaptation et de reclassement, s'agissant d'un départ volontaire, mode autonome de rupture amiable du contrat de

travail, l'ordre des licenciements n'est pas en l'espèce applicable ; que le PSE du 25 août 2010 de la société Neo Security a prévu 57 licenciements sur l'établissement de Toulouse lequel comportait 100 postes au total, étant rappelé que l'effectif total de l'entreprise était, au 30 avril 2010, de 5576 salariés ; qu'ainsi, contrairement aux affirmations du salarié, l'employeur n'a pas envisagé le licenciement de la totalité des effectifs de l'établissement de Toulouse ; que le Le PSE a prévu (§1.4.3) que les salariés non concernés par un licenciement dans le cadre du présent plan pourront se porter volontaires au départ sur la base des principes suivants :

- le nombre de départs volontaires ne doit pas excéder le nombre de postes supprimés;
- le volontariat concerne les salariés occupant un poste supprimé dans le cadre du projet de restructuration, mais non désignés par les critères d'ordre des licenciements, ainsi que ceux dont la qualification est proche de celle d'un poste supprimé et dont le départ permettrait le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé ;
- le salarié volontaire devra être porteur d'un projet professionnel identifié et validé par la direction des ressources humaines ;

qu'il résulte de l'analyse de ce PSE que le volet départs volontaires était destiné aux salariés non concernés par les mesures de licenciement et devait au contraire permettre d'élargir le nombre de postes de reclassement interne destinés aux autres salariés ; qu'il s'agit donc d'un volet de départs volontaires autonome, distinct des licenciements ; que le salarié appelant n'établit pas qu'il a bénéficié d'un plan de départ volontaire alors qu'il aurait été désigné préalablement par l'ordre des licenciements ; que la violation du PSE de ce chef n'est pas établie ; qu'en conséquence, les obligations d'adaptation et de reclassement interne ne sont pas en l'espèce applicable au départ volontaire considéré ; que le salarié invoque le non-respect par l'employeur des conditions fixées par le PSE pour les départs volontaires ; que toutefois, il y a lieu de retenir que le mandataire judiciaire de Neo Security justifie qu'a été adressée à ce salarié une proposition de réaffectation en juillet 2010 avant même l'engagement de la procédure de départ volontaire, ce qui démontre que ce salarié n'était pas concerné par la procédure de licenciement ; que par ailleurs, l'éventuel non-respect par l'employeur du processus préalable à la validation du départ volontaire n'a pas pour effet de rendre sans cause la rupture amiable du contrat de travail ;

1°- ALORS D'UNE PART QUE le salarié qui a été licencié pour motif économique est en droit de contester le motif de son licenciement quand bien même aurait-il opté pour un départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'ayant constaté que M. Kanda Lukusa avait été licencié pour motif économique par lettre du 29 octobre 2010 et en lui déniait cependant le droit de contester la cause économique de son licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1233-2, L.1233-3, L. 1233-61 et 1233-62 du code du travail ;

2°- ALORS de plus, qu'en tout état de cause, l'acceptation par le salarié d'un départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne constitue pas une rupture amiable qui priverait le salarié du droit de contester le motif économique de la rupture ; qu'en jugeant le contraire pour dénier ce droit à M. Kanda Lukusa, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1233-2, L.1233-3, L. 1233-61 et 1233-62 du code du travail ;

3°- ALORS D'AUTRE PART QUE l'employeur est tenu d'exécuter son obligation de reclassement avant de procéder au licenciement du salarié pour motif économique, peu important que le salarié ait consenti à un départ volontaire prévu par le plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'ayant constaté que M. Kanda Lukusa avait été licencié pour motif économique par lettre du 29 octobre 2010 et en jugeant cependant que l'employeur n'était pas tenu à une obligation de reclassement à son égard au motif inopérant que le salarié avait opté pour un départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1233-2, L.1233-3, L.1233-4, L. 1233-61 et 1233-62 du code du travail ;

4°- ALORS de plus, qu'en tout état de cause, l'employeur doit satisfaire à son obligation de reclassement qui conditionne la légitimité du licenciement lorsqu'il met en place un plan de sauvegarde de l'emploi incluant un dispositif de départs volontaires dès lors que ce plan ne comporte pas l'engagement de ne pas licencier les salariés qui refusent de se porter candidats au départ volontaire ; qu'en décidant que les obligations d'adaptation et de reclassement interne ne sont pas applicables à l'égard de M. Kanda Lukusa au motif inopérant que le volet « départs volontaires » de ce plan est autonome, distinct des licenciements, sans constater que M. Kanda Lukusa n'était aucunement menacé par un licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale des articles L. 1231-1, L. 1233-2, L.1233-3, L. 1233-61 et 1233-62 du code du travail.