

SOC.

CGA

## COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 1<sup>er</sup> juin 2017

Rejet

M. FROUIN, président

Arrêt n° 975 FS-P+B

Pourvoi n° F 16-15.456

## 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 le pourvoi formé par Mme Marie-Madeleine Gauthey, domiciliée 5 rue de Montchapet, 21000 Dijon,

contre l'arrêt rendu le 18 février 2016 par la cour d'appel de Dijon (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1<sup>o</sup>/ à la société MP associés, société d'exercice libéral à responsabilité limitée, dont le siège est 19 avenue Albert Camus, CS 56525, 21065 Dijon cedex, pris en qualité de mandataire liquidateur de la société Clinique Clément Drevon,

2<sup>o</sup>/ au CGEA AGS de Châlon-sur-Saône, dont le siège est 4 rue du maréchal de Lattre de Tassigny, La Pointe de la Colombière, 71322 Châlon-sur-Saône cedex,

défenderesses à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé 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 3 mai 2017, où étaient présents : M. Frouin, président, M. Chauvet, conseiller rapporteur, Mme Geerssen, MM. Huglo, Maron, Déglise, Mmes Farthouat-Danon, Slove, Basset, conseillers, Mmes Sabotier, Salomon, Depelley, Barbé, M. Le Corre, Mme Chamley-Coulet, MM. Duval, Joly, conseillers référendaires, M. Petitprez, avocat général, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Chauvet, conseiller, les observations de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de Mme Gauthey, de la SCP Bénabent et Jéhannin, avocat de la société MP associés, l'avis de M. Petitprez, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 18 février 2016) que Mme Gauthey, engagée le 7 juillet 1971 par la société Clinique Clément-Drevon occupait les fonctions de comptable lors du prononcé de la liquidation judiciaire de la société le 19 mars 2013, la société MP associés étant désignée en qualité de liquidateur ; qu'un plan de cession totale de la clinique est intervenu le 19 mars 2013, avec reprise de 180 des 214 contrats de travail, dont seulement deux emplois de comptable sur les six que comportait l'entreprise ; que la salariée a sollicité la possibilité de quitter la société dans le cadre du plan de départ volontaire prévu par le plan de sauvegarde de l'emploi et la rupture de son contrat de travail pour motif économique lui a été notifiée par l'administrateur judiciaire, le 26 mars 2013 ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande tendant à ce que son licenciement soit déclaré sans cause réelle et sérieuse, alors selon le moyen :

*1°/ que le contrat de travail ne peut être rompu que par la démission, le licenciement, la résiliation amiable ou la résiliation judiciaire et la rupture conventionnelle ; qu'il est en l'espèce constant que le contrat de travail de Mme Gauthey, comptable, a été rompu par l'effet de la lettre de licenciement qui lui a été adressée par le mandataire liquidateur de la société Clinique Clément Drevon le 26 mars 2013 ; que la cour d'appel a néanmoins retenu, pour écarter d'emblée le moyen tiré par la salariée du non-respect de l'ordre des licenciements, que le départ volontaire ne constitue pas un licenciement et que l'employeur n'est tenu de mettre en*

*oeuvre les règles relatives à l'ordre des licenciements que lorsqu'un licenciement pour motif économique est décidé ; qu'en se prononçant par de tels motifs laissant dans l'indétermination le mode de rupture du contrat de travail de Mme Gauthey, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1 et L. 1233 -3 du code du travail ;*

*2°/ que le licenciement pour motif économique notifié aux salariés qui se sont portés candidats pour un départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne constitue pas une résiliation amiable de leur contrat de travail ; qu'en l'espèce, il est constant que le contrat de travail de Mme Gauthey a été rompu par l'effet du licenciement qui lui a été notifié par le mandataire liquidateur de la société Clinique Clément-Drevon le 26 mars 2012 ; qu'en retenant cependant, pour en déduire que l'employeur n'était pas contraint de respecter l'ordre des licenciements, que le départ volontaire ne constitue pas un licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1233-3 et L. 1233-5 du code du travail ;*

*3°/ que lorsque les départs volontaires prévus dans un plan de sauvegarde de l'emploi s'adressent aux salariés dont le licenciement est envisagé en raison de la réduction des effectifs, sans engagement de ne pas licencier si l'objectif n'est pas atteint au moyen de ruptures amiables des contrats des intéressés, l'employeur est tenu, même en l'absence d'engagement de sa part, d'appliquer les règles relatives à l'ordre des licenciements et de respecter les critères retenus pour fixer cet ordre, soumis à consultation des représentants du personnel ; qu'en l'espèce, il est constant que le contrat de travail de Mme Gauthey a été rompu par le licenciement qui lui a été notifié par le liquidateur judiciaire ; qu'en décidant cependant que l'employeur, à défaut d'engagement de s'y soumettre, n'était pas contraint de respecter les dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'ordre des licenciements lequel ordre n'aurait vocation à s'appliquer qu'au personnel non candidat ou non éligible à un départ volontaire, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1233-3 et L. 1233-5 du code du travail ;*

Mais attendu que, sauf engagement de l'employeur de s'y soumettre, celui-ci n'est pas tenu de mettre en oeuvre les dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'ordre des licenciements lorsque la rupture du contrat de travail pour motif économique résulte d'un départ volontaire du salarié dans le cadre d'un plan de départ volontaire prévu après consultation des institutions représentatives du personnel ;

Et attendu que la cour d'appel ayant constaté que le départ décidé par la salariée entrainait dans le champ d'application d'un tel plan de départ volontaire et que l'employeur l'avait accepté, en a exactement déduit que l'employeur n'était pas tenu à l'application à son égard des règles relatives à l'ordre des licenciements ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en ses deux premières branches, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme Gauthey 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 premier juin deux mille dix-sept.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour Mme Gauthey

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Mme Gauthey de ses demandes tendant à voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse et à voir fixer sa créance au passif de la liquidation de la société Clinique Clément Drevon aux sommes de 7 506,69 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, de 750,67 euros à titre de congés payés afférents et de 95 000 euros à titre de dommages-intérêts ;

AUX MOTIFS QU'il y a lieu d'examiner les moyens invoqués par l'appelante au soutien de sa contestation de la légitimité du licenciement prononcé à son encontre, à savoir le manquement à l'obligation de reclassement et le non-respect des critères d'ordre des licenciements ; que la rupture du contrat de travail de Mme Gauthey lui a été notifiée par lettre de l'administrateur judiciaire de la SAS Clinique Clément-Drevon du 26 mars 2013, à la suite du jugement du tribunal de commerce ayant arrêté le plan de cession du fonds de commerce de la clinique au profit de la société Groupe Avenir Santé, avec reprise de 180 des 214 contrats de travail ; que Mme Gauthey avait été préalablement informée, comme l'ensemble des salariés, de l'état des effectifs non repris, seuls 2 postes de comptable sur les 6 ayant fait l'objet d'une reprise ; qu'elle avait manifesté, le 1er mars 2013, sa volonté de rompre son contrat dans le cadre d'un départ volontaire, ce qu'elle avait confirmé à l'employeur, à sa demande, le 20 mars 2013 ; que lorsque l'employeur ne prend pas l'engagement de ne pas licencier les salariés éligibles au plan de départs volontaires si l'objectif de réduction d'effectifs n'est pas atteint au moyen de ruptures amiables, il est tenu, à l'égard de ces salariés, d'exécuter au préalable l'obligation de reclassement prévue dans le plan, en leur proposant des emplois disponibles dans l'entreprise et, le cas échéant, dans les sociétés du groupe, adaptés à leur situation personnelle ; qu'il n'y a pas de manquement à l'obligation de reclassement si l'employeur justifie de l'absence de poste disponible, à l'époque du licenciement, dans l'entreprise ou, s'il y a lieu, dans le groupe auquel elle appartient ; que la SAS Clinique Clément-Drevon n'appartenait à aucun groupe ; que, faute de création de postes au moment du licenciement, alors qu'au contraire, la réduction d'effectifs était indispensable et entraînait le licenciement de quatre des six comptables de l'entreprise, la société n'avait pu envisager que des reclassements externes sans y être au demeurant tenue ; que l'employeur a rapporté la preuve de l'absence, au moment du licenciement, de tout poste disponible susceptible de correspondre aux compétences et aptitudes de Mme Gauthey, dans l'hypothèse où elle n'aurait pas formulé de demande de départ volontaire ; que lorsque le plan de départs volontaires fait partie, comme en l'espèce, d'un plan de sauvegarde de l'emploi « multifonction » et que des licenciements sont envisagés pour les salariés non reclassés en

interne ou non éligibles au plan de départs, les critères d'ordre doivent être arrêtés et discutés, le cas échéant, dans le cadre de la consultation du comité d'entreprise ; qu'en l'espèce, les critères d'ordre des licenciements ont bien été établis par la SAS Clinique Clément-Drevon et soumis à la consultation du comité d'entreprise lors de trois réunions qui se sont tenues les 21 février et 1er mars 2013 ; que le jugement du tribunal de commerce de Dijon du 19 mars 2013, qui a arrêté le plan de cession, précisait le nombre de salariés susceptibles d'être visés par la mesure de licenciement pour motif économique ainsi que les activités et catégories professionnelles concernées ; mais que la note d'information du 21 février 2013 ayant fait l'objet d'un affichage à l'attention de tous les salariés de la clinique, rappelant les conditions de l'« incitation aux départs volontaires prévue par le P.S.E. soumis au comité d'entreprise le 21 février 2013 », précisait que les licenciements ne seraient envisagés qu'après prise en compte des départs volontaires ; que l'autonomie dont est doté le plan de départs volontaires permet d'exclure le respect par l'employeur des règles relatives à l'ordre des licenciements, le départ volontaire ne constituant pas un licenciement ; que l'employeur n'est tenu de mettre en oeuvre l'ordre des licenciements que lorsqu'un licenciement pour motif économique est décidé ; qu'il n'a vocation à être appliqué que pour le personnel non éligible au plan de départs volontaires ; que les dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'ordre des licenciements ne sont applicables aux candidats à un départ volontaire prévu par un plan social qu'en cas d'engagement de l'employeur de s'y soumettre ; qu'un tel engagement n'a pas été pris en l'espèce ; que Mme Gauthey ne justifie au demeurant pas de sa situation postérieure à la rupture de son contrat de travail, alors pourtant qu'elle réclame une somme de 95 000 euros en réparation du préjudice qu'elle allègue, cette somme représentant quatre années de salaire, alors que l'intéressée était âgée de soixante ans à la date de la rupture du contrat et qu'elle allègue un statut de travailleur handicapé ;

1) ALORS QUE le contrat de travail ne peut être rompu que par la démission, le licenciement, la résiliation amiable ou la résiliation judiciaire et la rupture conventionnelle ; qu'il est en l'espèce constant que le contrat de travail de Mme Gauthey, comptable, a été rompu par l'effet de la lettre de licenciement qui lui a été adressée par le mandataire liquidateur de la société Clinique Clément Drevon le 26 mars 2013 ; que la cour d'appel a néanmoins retenu, pour écarter d'emblée le moyen tiré par la salariée du non-respect de l'ordre des licenciements, que le départ volontaire ne constitue pas un licenciement et que l'employeur n'est tenu de mettre en oeuvre les règles relatives à l'ordre des licenciements que lorsqu'un licenciement pour motif économique est décidé ; qu'en se prononçant par de tels motifs laissant dans l'indétermination le mode de rupture du contrat de travail de Mme Gauthey, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1 et L. 1233-3 du code du travail ;

2) ALORS en outre QUE le licenciement pour motif économique notifié aux salariés qui se sont portés candidats pour un départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne constitue pas une résiliation amiable de leur contrat de travail ; qu'en l'espèce, il est constant que le contrat de travail de Mme Gauthey a été rompu par l'effet du licenciement qui lui a été notifié par le mandataire liquidateur de la société Clinique Clément Drevon le 26 mars 2012 ; qu'en retenant cependant, pour en déduire que l'employeur n'était pas contraint de respecter l'ordre des licenciements, que le départ volontaire ne constitue pas un licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1233-3 et L. 1233-5 du code du travail ;

2) ALORS en toute hypothèse QUE lorsque les départs volontaires prévus dans un plan de sauvegarde de l'emploi s'adressent aux salariés dont le licenciement est envisagé en raison de la réduction des effectifs, sans engagement de ne pas licencier si l'objectif n'est pas atteint au moyen de ruptures amiables des contrats des intéressés, l'employeur est tenu, même en l'absence d'engagement de sa part, d'appliquer les règles relatives à l'ordre des licenciements et de respecter les critères retenus pour fixer cet ordre, soumis à consultation des représentants du personnel ; qu'en l'espèce, il est constant que le contrat de travail de Mme Gauthey a été rompu par le licenciement qui lui a été notifié par le liquidateur judiciaire ; qu'en décidant cependant que l'employeur, à défaut d'engagement de s'y soumettre, n'était pas contraint de respecter les dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'ordre des licenciements lequel ordre n'aurait vocation à s'appliquer qu'au personnel non candidat ou non éligible à un départ volontaire, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1, L. 1233-3 et L. 1233-5 du code du travail.