

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 5 novembre 2014

N° de pourvoi: 13-17270

ECLI:FR:CCASS:2014:SO01981

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant en référé, que la société Sanofi Aventis recherche et développement (R&D) a annoncé en juillet 2012 un nouveau projet de réorganisation des métiers de la R&D, ainsi que de ceux des fonctions support ; que dans le cadre de la procédure d'information consultation, l'employeur a adressé aux élus du comité central d'entreprise (CCE), le 2 octobre 2012, en vue d'une réunion fixée au 11 octobre suivant, deux documents intitulés « Projet de réorganisation et d'adaptation 2012-2015 de Sanofi Aventis recherche et développement » et « Projet de plan de mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux départs volontaires », classés confidentiels ; que le CCE a saisi le juge des référés sur le fondement de l'article 809 du code de procédure civile, d'une part, pour qu'il fasse interdiction à la société de se prévaloir des dispositions de l'article L. 2325-5 du code du travail à propos de l'intégralité des documents et ordonne la reprise à l'origine des procédures d'information sur la base de documents transmis sans mention de confidentialité, d'autre part pour qu'il ordonne la transmission aux élus, préalablement à la convocation du CCE à la première réunion prévue dans le cadre de cette procédure, d'un document d'information mentionnant le nombre maximal de ruptures de contrats de travail envisagées, les catégories professionnelles au sein desquelles des suppressions d'emplois sont projetées et présentant un plan de sauvegarde de l'emploi conforme aux exigences légales ;

Sur le moyen unique, pris en ses deux premières branches :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de prononcer l'annulation des documents intitulés « Projet de réorganisation et d'adaptation 2012-2015 de Sanofi Aventis recherche et

développement » et « Projet de plan de mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux départs volontaires », d'ordonner la reprise, à l'origine, des procédures d'information et consultation prévues par les articles L. 2323-15 et L. 1233-28 du code du travail, et d'ordonner, préalablement à la convocation du CCE, la transmission à ses membres de documents conformes aux exigences légales, alors, selon le moyen :

1°/ que les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur ; qu'il appartient au comité d'entreprise qui soutient que l'employeur a abusé de son droit d'exiger de lui le respect de la confidentialité des documents qu'il lui a transmis, de l'établir ; qu'en jugeant que c'est à l'employeur qu'il appartient d'établir en quoi les informations transmises aux membres du comité d'entreprise revêtent un caractère confidentiel, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve en violation des articles 1315 du code civil et L. 2325-5 du code du travail ;

2°/ que ne constitue pas un trouble manifestement illicite faisant obstacle à la préparation des réunions du comité d'entreprise et nécessitant la reprise de la procédure d'information consultation depuis l'origine, le fait pour l'employeur d'avoir qualifié de confidentiel le projet de réorganisation soumis à l'examen du comité d'entreprise lorsque, dans les faits, le projet ayant été rendu public par voie de presse dès sa transmission au comité d'entreprise, l'employeur a levé la confidentialité des documents litigieux à l'égard du comité d'entreprise avant même que le juge des référés ne statue ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt attaqué que le jour-même où le projet de réorganisation et d'adaptation Sanofi Aventis R&D 2012-2015 avait été transmis aux représentants du personnel, celui-ci avait été publié dans la presse, et que la société Sanofi Aventis R&D avait en conséquence levé la confidentialité à l'égard des membres du CCE lors de la réunion qui avait suivi, le 23 octobre 2012, soit avant même que ne statuent les premiers juges saisis en référé ; qu'en retenant néanmoins l'existence d'un trouble manifestement illicite qu'il convenait de faire cesser en imposant à l'employeur la reprise de la procédure d'information-consultation depuis l'origine, la cour d'appel a violé l'article R. 1455-6 du code du travail, ensemble l'article L. 2325-5 du code du travail ;

Mais attendu que pour satisfaire aux conditions de l'article L. 2325-5 du code du travail, l'information donnée aux membres du comité d'entreprise, doit non seulement être déclarée confidentielle par l'employeur, mais encore être de nature confidentielle, au regard des intérêts légitimes de l'entreprise, ce qu'il appartient à l'employeur d'établir ;

Et attendu que la cour d'appel qui a retenu que la société avait placé non pas, comme elle le prétendait, « la majeure partie », mais l'intégralité des documents adressés au CCE sous le sceau de la confidentialité sans justifier de la nécessité d'assurer la protection de l'ensemble des données contenues dans ces documents, ce dont il résultait que l'employeur avait porté une atteinte illicite aux prérogatives des membres du comité d'entreprise dans la préparation des réunions, qui ne pouvait être réparée que par la reprise de la procédure d'information et consultation à son début, a légalement justifié sa décision ;

Mais sur le moyen unique, pris en sa quatrième branche :

Vu l'article 4 du code de procédure civile ;

Attendu que pour prononcer l'annulation des documents intitulés « projet de réorganisation et d'adaptation 2012-2015 de Sanofi Aventis R&D » et « projet de plan de mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux départs volontaires » présentés par la société, l'arrêt retient que la direction de Sanofi Aventis s'engagerait-elle à ne recourir, comme elle l'affirme, qu'à des mesures volontaires pour atteindre l'organisation projetée, il n'est pas discuté que nombre de salariés des services « impactés » par la réorganisation, s'ils ne sont pas volontaires au départ ou pas éligibles au départ volontaires, devront être reclassés en interne, leur poste étant supprimé ou transformé ; qu'au reste, la société en convient en mettant en place une procédure destinée à favoriser et accompagner la « mobilité interne » au sein du groupe Sanofi, que, faute cependant d'avoir présenté un plan de sauvegarde de l'emploi conforme aux exigences légales en vue de la première réunion d'information et de consultation de son comité central d'entreprise, il y a lieu de faire cesser le trouble manifestement illicite qui en résulte ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, dans ses écritures reprises à l'audience, l'employeur affirmait que la réorganisation envisagée se ferait sur la base exclusive du volontariat, les variations d'effectifs résultant uniquement de la suppression de postes libérés à la suite des départs volontaires ou de mobilités internes volontaires, la cour d'appel a méconnu les termes du litige en violation du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les troisième et cinquième branches du moyen unique :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il ordonne la reprise à l'origine des procédures d'information et de consultation du comité central d'entreprise de la société Sanofi Aventis R&D prévue par l'article L. 2323-15 du code du travail, sur la base de documents présentés conformément aux exigences légales telles qu'elles résultent de l'article L. 2325-5 du code du travail, l'arrêt rendu le 11 mars 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur les autres 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 Paris, autrement composée ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président

en son audience publique du cinq novembre deux mille quatorze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Sanofi Aventis recherche et développement.

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR prononcé l'annulation des documents intitulés « projet de réorganisation et d'adaptation 2012-2015 de Sanofi Aventis R&D » et « projet de plan de mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux départs volontaires » présentés par la société, d'AVOIR ordonné la reprise, à l'origine, des procédures d'information et consultation prévues par les articles L 2323-15 et L 1233-28 du Code du travail, d'AVOIR ordonné préalablement à la convocation du CCE, la transmission à ses membres de documents conformes aux exigences légales, et d'AVOIR condamné la société à verser au CCE la somme de 3500 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile

AUX MOTIFS QU' « il est constant que la société SANOFI AVENTIS Recherche et Développement, groupe pharmaceutique mondial solidement implanté sur quelques dix sites en France, a fait le choix de se transformer en profondeur depuis 2008 afin de maintenir sa compétitivité dans le domaine de la recherche et du développement des produits de santé; que l'entreprise, ayant constaté que des « adaptations » devaient encore être mises en oeuvre, a annoncé en juillet 2012 un nouveau projet de réorganisation des métiers de la recherche et du développement, ainsi que de ceux des fonctions support; qu'à la suite d'une première réunion organisée unilatéralement le 25 septembre, la direction de la société a dû mettre en place, sur intervention de l'inspection du travail, une procédure d'information - consultation;

Que l'employeur a donc transmis aux élus le 2 octobre 2012 deux documents intitulés « Projet de réorganisation et d'adaptation 2012-2015 de SANOFI AVENTIS Recherche et Développement» et « Projet de plan de mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux départs volontaires» ;

Que le comité central d'entreprise a été réuni le 11 octobre 2012 avec pour ordre du jour :

« 1- Information, en vue d'une consultation, sur le projet de réorganisation 2012-2015 de SANOFI AVENTIS Recherche et Développement au titre des articles L. 2323-15 et suivants du code du travail (première réunion)

2- Information, en vue d'une consultation, sur le projet de plan de mesures d'accompagnement dans le cadre du projet de réorganisation et d'adaptation 2012-2015 (première réunion) » ;

qu'il a voté les quatre délibérations suivantes afin de :

- contester l'usage abusif fait par la direction de la confidentialité relative aux documents présentés,
- relever l'indigence de l'information sur les aspects organisationnels du projet,
- dénoncer l'illicéité et l'irrégularité du projet de « Plan de mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux départs volontaires »,
- désigner son expert;

Que la direction de la société SANOFI AVENTIS Recherche et Développement ayant cependant décidé de poursuivre la procédure qu'elle avait engagée et convoqué une seconde réunion le 23 octobre 2012, le comité central d'entreprise a saisi le juge des référés;

Considérant, sur le trouble manifestement illicite résultant de la transmission de documents d'information présentés comme confidentiels, qu'aux termes de l'article L. 2325-5 du code du travail, « Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur »

Qu'en l'espèce, figure sur chacun des deux documents transmis à l'ensemble des membres élus et désignés du comité central d'entreprise la mention « document strictement confidentiel », suivie de l'indication qu'elle fait porter sur eux une obligation de discrétion qui n'est pas limitée dans le temps et interdit toute publication et diffusion, y compris après la tenue de la réunion dudit comité;

Que la société soutient qu'elle a classé comme confidentielle la plus grande partie des informations concernant « la problématique de la compétitivité du groupe » et le « contenu du projet de réorganisation », ainsi que les mesures d'accompagnement et de départs volontaires dont elle entendait informer prioritairement les membres du CCE, afin d'interdire toute publication et diffusion des documents dans son intégralité tout en n'empêchant pas les élus d'en faire part aux salariés dès les différents points abordés en comité central d'entreprise ; qu'en tout état de cause, il y a eu violation de la confidentialité, l'Agence France Presse ayant diffusé des informations tirées des documents confidentiels, en sorte qu'elle a dû lever la confidentialité à l'égard des élus lors de la réunion suivante, le 23 octobre 2012 ;

Mais considérant que c'est à l'employeur qu'il appartient d'établir en quoi les informations transmises aux membres du comité d'entreprise revêtent un caractère confidentiel;

Qu'en plaçant, non pas seulement « la majeure partie », mais l'ensemble des deux

documents sous le sceau de la confidentialité et de la discrétion, y compris, après diffusion dans les médias dont l'origine est inconnue, en la limitant aux tiers ou, pour les salariés, jusqu'après l'examen du comité central d'entreprise, la société intimée, qui n'étaye d'aucune façon son affirmation, n'a pas satisfait aux exigences légales, ce qui traduit une atteinte manifestement illicite au mandat dont les élus sont porteurs, justifiant l'annulation sollicitée;

Considérant, sur le trouble manifestement illicite tiré de l'indigence de l'information relative aux aspects organisationnels du projet et de l'irrégularité du « Plan de mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux départs volontaires », qu'il résulte des articles L. 1233-28 et L. 1233-31 du code du travail, que « l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte, selon le cas, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel (...) » ; qu'il adresse à ces derniers, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif, tels le nombre de licenciements envisagés, les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements;

Qu'un plan de départ volontaire est soumis comme tout plan de suppression d'emplois aux règles applicables aux projets de licenciement pour motif économique conformément au second alinéa de l'article L. 1233-3 du code du travail:

Que, si un plan social et son volet de reclassement peuvent être complétés et améliorés au cours des réunions successives du comité d'entreprise, ils doivent néanmoins présenter dès le départ un contenu suffisant pour permettre aux représentants du personnel d'en apprécier le contenu, de soutenir la discussion et de formuler des propositions et suggestions efficaces, dans le temps de la consultation;

Considérant, en l'espèce, que le projet de la société SANOFI AVENTIS Recherche et Développement consiste en un vaste plan de restructuration de l'entreprise pour motif économique; qu'en relevant que le « Plan de mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux départs volontaires » dont l'objectif prioritaire est de permettre l'évolution des structures de SANOFI - AVENTIS, de ses modes de fonctionnement et l'adaptation de ses effectifs afin de réduire l'impact social du projet de réorganisation, fait état, en son article 4.1.3, d'un nombre maximal de départs volontaires qui « ne saurait être en principe supérieur aux variations d'effectifs projetées pour chacune des unités/directions impactées par le projet de réorganisation », lesquelles sont décrites dans les annexes, et que le « projet de réorganisation et d'adaptation 2012-2015 » indique que l'effectif envisagé à la suite de la réorganisation est de 4 281 salariés pour un effectif de 4 987 salariés au 30 juin 2012, le premier juge, qui a combiné ces éléments pour en déduire que l'intimée avait bien fait connaître à ses interlocuteurs à tout le moins le nombre maximal des départs envisagés, a fait une exacte application du droit à la situation de la cause;

Concernant, en revanche, quant à l'identification des « catégories professionnelles », que le projet, tout en se référant aux secteurs d'activité concernés par la réorganisation et à des organigrammes fournissant une projection, ne fait aucunement référence aux « catégories professionnelles » entendues comme l'ensemble des salariés exerçant au sein

de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune; que si certaines dispositions légales, telle celle relative aux critères fixant l'ordre des licenciements, ne sont pas applicables en dépit des termes exprès de l'article L. 1233-31 susvisé applicable à un plan de suppression d'emplois par départs volontaires, faute de licenciements à prononcer, il en va autrement des renseignements à fournir sur les « catégories professionnelles » à défaut desquelles le comité central d'entreprise est privé d'information sur l'ampleur réelle des suppressions d'emplois projetées; qu'il y a lieu, dès lors, de faire droit à ce second chef des conclusions de l'appelant;

Considérant, sur l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi contenant un plan de reclassement interne, qu'aux termes de l'article L. 1233-4 du code du travail, « Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient » ; que les articles L. 1233-61 et 62 disposent que « (...) l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile », ce plan prévoyant différentes mesures, sérieuses, concrètes et précises, à mettre en oeuvre par l'employeur au sein de l'entreprise ou du groupe, pour éviter les licenciements ou faciliter le reclassement des salariés;

Considérant qu'en l'espèce la société SANOFI AVENTIS Recherche et Développement fait valoir qu'elle n'est pas tenue d'établir un plan de reclassement interne dès lors qu'elle s'est engagée sur un plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires, ce qui exclut tout licenciement pour atteindre ses objectifs en terme de suppression d'emplois; qu'il n'en irait autrement que si la réduction des effectifs s'accompagnait de suppression d'emplois de salariés ne pouvant ou ne voulant quitter l'entreprise dans le cadre de départs volontaires, ce qui ne peut être son cas dès lors qu'elle « garde la maîtrise des suppressions d'emplois à réaliser et peut donc les conditionner au volontariat des salariés, les suppressions de postes ne pouvant intervenir qu'après le départ volontaire de leurs titulaires dans le cadre de mesures de cessation anticipée d'activité et de mobilité interne ou externe » ;

Mais considérant que, si l'employeur qui entend supprimer des emplois pour des raisons économiques en concluant avec les salariés des accords de rupture amiable n'est pas tenu d'établir un plan de reclassement lorsque le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement, il en va autrement lorsque le projet de réduction d'effectifs de l'employeur implique la suppression de l'emploi de salariés qui ne veulent ou ne peuvent quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires; que le maintien de ces salariés dans l'entreprise supposant nécessairement en ce cas un reclassement dans un autre emploi, un plan de reclassement interne doit alors être intégré au plan de sauvegarde de l'emploi;

Et considérant que, la direction de SANOFI AVENTIS s'engagerait-elle à ne recourir, comme elle l'affirme, qu'à des mesures volontaires pour atteindre l'organisation projetée, il

n'est pas discuté que nombre de salariés des services impactés par la réorganisation, s'ils ne sont pas volontaires au départ ou pas éligibles au départ volontaires, devront être reclassés en interne, leur poste étant supprimé ou transformé; qu'au reste, la société en convient en mettant en place une procédure destinée à favoriser et accompagner la « mobilité interne » au sein du groupe SANOFI, prévue en page 12 (3.1 et 3.1.1) du projet; que, faute cependant d'avoir présenté un plan de sauvegarde de l'emploi conforme aux exigences légales en vue de la première réunion d'information et de consultation de son comité central d'entreprise, il y a lieu de faire cesser le trouble manifestement illicite en prononçant l'annulation du Plan de suppression d'emplois;

Considérant que l'équité commande de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au profit du comité central d'entreprise de la société SANOFI AVENTIS Recherche et Développement »

1/ ALORS QUE les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur ; qu'il appartient au comité d'entreprise qui soutient que l'employeur a abusé de son droit d'exiger de lui le respect de la confidentialité des documents qu'il lui a transmis, de l'établir ; qu'en jugeant que c'est à l'employeur qu'il appartient d'établir en quoi les informations transmises aux membres du comité d'entreprise revêtent un caractère confidentiel, la Cour d'appel a inversé la charge de la preuve en violation des articles 1315 du Code civil et L 2325-5 du Code du travail ;

2/ ALORS QUE ne constitue pas un trouble manifestement illicite faisant obstacle à la préparation des réunions du comité d'entreprise et nécessitant la reprise de la procédure d'information consultation depuis l'origine, le fait pour l'employeur d'avoir qualifié de confidentiel le projet de réorganisation soumis à l'examen du comité d'entreprise lorsque, dans les faits, le projet ayant été rendu public par voie de presse dès sa transmission au comité d'entreprise, l'employeur a levé la confidentialité des documents litigieux à l'égard du comité d'entreprise avant même que le juge des référés ne statue; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt attaqué que le jour même où le projet de réorganisation et d'adaptation SANOFI AVENTIS R&D 2012-2015 avait été transmis aux représentants du personnel, celui-ci avait été publié dans la presse, et que la société SANOFI AVENTIS R&D avait en conséquence levé la confidentialité à l'égard des membres du CCE lors de la réunion qui avait suivi, le 23 octobre 2012, soit avant même que ne statuent les premiers juges saisis en référé ; qu'en retenant néanmoins l'existence d'un trouble manifestement illicite qu'il convenait de faire cesser en imposant à l'employeur la reprise de la procédure d'information-consultation depuis l'origine, la Cour d'appel a violé l'article R 1455-6 du Code du travail, ensemble l'article L 2325-5 du Code du travail;

3/ ALORS QUE l'obligation pesant sur l'employeur lorsqu'il envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, d'indiquer aux représentants du personnel les catégories professionnelles concernées qui servent de base à l'établissement de l'ordre des licenciements, n'est pas applicable en cas de mise en place d'un plan de réduction des effectifs fondée sur le volontariat qui exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emplois ; qu'en jugeant que l'obligation pour l'employeur d'indiquer les catégories professionnelles concernées était applicable en

cas de plan de départ volontaire pour permettre au comité central d'entreprise d'appréhender l'ampleur réelle des suppressions d'emplois projetées, la Cour d'appel a violé l'article L 1233-31 du Code du travail par fausse application ;

4/ ALORS QUE les termes du litige sont fixés par les prétentions respectives des parties ; que la société SANOFI AVENTIS R&D faisait valoir que « les suppressions de poste ainsi que les modifications des contrats de travail ne se feraient que sur la seule base du volontariat », qu'il ne s'agit pas d'un plan de suppression d'emplois mais « d'un projet de réorganisation et d'adaptation à réaliser sur le long terme (date d'application : 31 décembre 2015) comportant des variations d'effectifs résultant de la suppression de postes libérés à la suite de départs volontaires ou de mobilités internes volontaires mais également de créations et de transferts d'emploi », que « la réorganisation envisagée se fera sur la base exclusive du volontariat c'est-à-dire qu'il n'y aura pas de suppression de poste s'il n'y a pas de volontariat », que « les variations d'effectifs résulteront uniquement de la suppression de postes libérés à la suite des départs volontaires ou de mobilités internes volontaires » (conclusions d'appel de l'exposante p 10-11) ; qu'en affirmant qu'il n'était pas discuté que nombre de salariés des services impactés par la réorganisation, s'ils ne sont pas volontaires au départ ou pas éligibles au départ volontaire, devront être reclassés en interne, leur poste étant supprimé ou transformé, et que la société en convient elle-même en mettant en place une procédure destinée à favoriser et accompagner la mobilité interne au sein du groupe SANOFI, lorsque cette dernière contestait formellement que des salariés non candidats ou éligibles à un départ ou une mutation volontaire puissent être impactés par la réorganisation, la Cour d'appel a méconnu les termes du litige en violation de l'article 4 du Code de procédure civile ;

5/ ALORS QUE l'employeur qui n'entend supprimer des emplois pour des raisons économiques qu'en concluant avec les salariés des accords de rupture amiable et des mutations choisies, n'est pas tenu d'établir un plan de reclassement interne lorsque le plan de réduction des effectifs au moyen de départs et mutations volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois ; qu'en l'espèce, le « projet de plan de mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux mesures de départs volontaires » soumis au comité central d'entreprise prévoit qu'il est « exclusivement basé sur le volontariat » sous forme de départ volontaire ou de mobilité choisie ; que l'accompagnement à la mobilité interne prévu par le plan ne s'adresse qu'aux candidats à une telle mobilité dans le cadre du volontariat, ce dont il résulte que seuls les postes libérés par les salariés candidats au départ ou à la mobilité seront supprimés ou transformés et qu'aucun salarié non candidat ou non éligible à un départ ou une mutation volontaire ne verra son poste supprimé ou transformé ; qu'en affirmant néanmoins que les salariés dont les postes étaient supprimés ou transformés, qui ne seraient pas candidats ou éligibles à un départ volontaire seront nécessairement impactés par la réorganisation et devront par conséquent être reclassés en interne, pour en déduire que la société devait mettre en oeuvre un plan de reclassement, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil, ensemble l'article L 1233-61 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 11 mars 2013