

OD *Plus*

Actualités sociales

DANS CE NUMERO

PG. 1

L'arrêt du mois

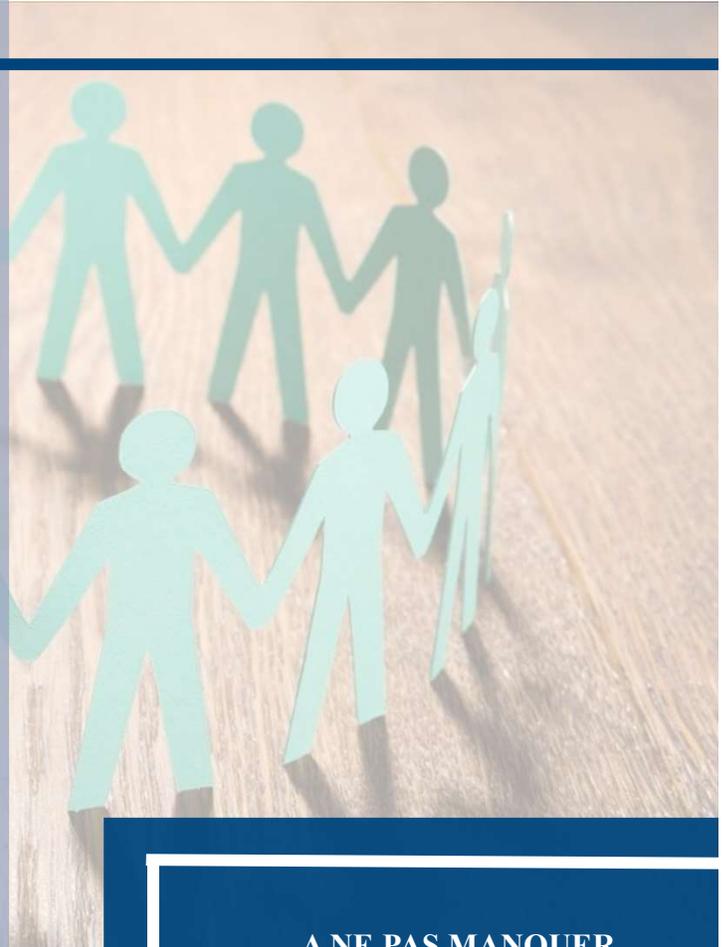
- Nullité de la rupture conventionnelle pour dissimulation d'un projet de plan de sauvegarde de l'emploi

PG. 2

Les arrêts en bref

PG. 3

L'infographie du mois



A NE PAS MANQUER

Infographie

Les alternatives aux licenciement pour motif économique

PG. 3

**Ogletree
Deakins**

Avocats dédiés au droit social

L'ARRET

DU MOIS

NULLITE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR DISSIMULATION D'UN PSE

La cour d'appel, qui a constaté, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que l'employeur avait dissimulé au salarié l'existence, à la date de conclusion de la convention de rupture, d'un plan de sauvegarde de l'emploi en cours de préparation, prévoyant la suppression de son poste, et que cette dissimulation avait été déterminante du consentement de celui-ci, a légalement justifié sa décision.

Un salarié engagé en qualité de responsable de production par une société fait part, le 24 novembre 2015, à son employeur de son souhait de quitter son poste afin de reprendre une entreprise artisanale. A la suite d'échanges successifs, sa demande de rupture conventionnelle est acceptée par la société. Le 18 décembre 2015, les parties signent un protocole de rupture conventionnelle et actent que la rupture du contrat interviendra au plus tard le 14 février 2016 sous réserve de l'homologation de la Direccte. Le 16 février 2016, la société lance une procédure d'information-consultation du comité d'entreprise (aujourd'hui CSE) sur un projet de plan de sauvegarde de l'emploi. Ce projet prévoit la suppression de 88 postes dont celui du salarié.

Le salarié saisit les juridictions prud'homales en sollicitant la nullité de sa rupture conventionnelle au motif que la signature de cette dernière est intervenue de manière frauduleuse.

Le salarié considère que l'employeur qui souhaite conclure une rupture conventionnelle dans un contexte difficile doit préalablement informer le salarié de ses droits afin que celui-ci puisse en toute connaissance de cause opter pour ce mode de rupture si les garanties attachées au licenciement économique ne s'avèrent pas plus avantageuses pour lui. Ainsi, en dissimulant volontairement l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi, dont il aurait dû bénéficier du fait de la suppression de son poste, l'employeur s'est rendu coupable d'une fraude à la loi qui doit entraîner l'annulation de la rupture conventionnelle.

L'employeur soutient quant à lui qu'aucune fraude aux règles d'ordre public ou aux droits du salarié ne peut lui être imputée, le salarié ayant pris l'initiative de solliciter l'engagement d'une procédure de rupture conventionnelle pour une cause personnelle clairement identifiée, à savoir la reprise d'une entreprise. En tout état de cause, il convient de se placer à la date de la signature de la rupture conventionnelle, le 16 décembre 2015, pour déterminer s'il existe ou non un vice du consentement et qu'en l'espèce, à cette date, aucune décision relative à l'engagement d'une procédure de licenciement pour motif économique n'avait été prise.

La Cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, considère qu'il ressort des pièces versées au débat qu'avant la signature de la rupture conventionnelle, la société avait mandaté un prestataire externe afin **d'obtenir des préconisations de restructuration pour la fin du mois d'octobre 2015**. En effet, lors d'une réunion avec les élus du personnel, **le 10 décembre 2015, la Direction a annoncé qu'un plan d'action était en cours d'élaboration en vue de redresser et de pérenniser la société suite aux résultats de la mission d'audit. La production du procès-verbal de cette réunion a permis au salarié d'apporter la preuve de son vice**. La société ne pouvait donc soutenir qu'elle ignorait que le poste du salarié allait être visé par le plan de sauvegarde de l'emploi au jour de la signature de la rupture conventionnelle. Au surplus, si le salarié avait été informé de la suppression de son poste, prévu dans le plan, et par voie de conséquence de son droit à bénéficier du plan de sauvegarde de l'emploi et des mesures d'accompagnement plus avantageuses, il n'aurait certainement pas accepté de signer la rupture conventionnelle.

Ainsi, la dissimulation de ces informations a vicié le consentement du salarié entraînant la nullité de sa rupture conventionnelle. Les juges ont fait une application du principe selon lequel *« le dol est une cause de nullité de la convention de rupture conventionnelle lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté ; [...] le dol ne se présume pas et doit être prouvé. »* (Cass. Soc., 6 oct. 2017, n° 16-21.202).

Cet arrêt peut être critiqué à certains égards dans la mesure où les PV de réunions du CSE font l'objet d'un affichage selon les modalités fixées par le règlement intérieur du CSE. Le salarié aurait pu donc en avoir connaissance le mois de décembre 2015 et faire usage de son délai de rétractation de 15 jours conformément à l'article L. 1237-13 du Code du travail.

Inspecteur du recouvrement et lettre d'observations

La lettre par laquelle l'inspecteur du recouvrement répond, en application de l'article R. 243-59 du Code de la sécurité sociale, aux observations formulées par le cotisant à la suite de la notification de la lettre d'observations, ne constitue pas une nouvelle lettre d'observations. Dès lors, les mentions obligatoires de la lettre d'observation ne sont pas requises dans le courrier de réponse et ne peuvent donner lieu à l'annulation de la procédure (*Cass. civ., 2ème ch., 7 janvier 2021, n° 19-20.230*).



Contrat à durée déterminée et précisions quant au salarié remplacé

Est réputé à durée indéterminée le contrat de travail à durée déterminée qui ne comporte pas la définition précise de son motif. Cette exigence de précision quant à la définition du motif implique nécessairement que le nom et la qualification du salarié remplacé figurent dans le contrat lorsqu'il s'agit de l'un des cas visés au 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail. Doit être approuvée une cour d'appel qui a décidé que la seule mention de la catégorie de « personnel navigant commercial » dont relevait le salarié remplacé ne permettait pas au salarié engagé de connaître la qualification du salarié remplacé de sorte que les contrats à durée déterminée conclus pour ce motif étaient irréguliers. (*Cass. soc., 20 janvier 2021, n° 19-21.535*).



Rupture du contrat de travail et accord collectif

La seule circonstance que le contrat de travail d'un salarié ait été rompu avant la date de signature de l'accord collectif ne saurait justifier que ce salarié ne bénéficie pas des avantages salariaux institués par celui-ci, de façon rétroactive, pour la période antérieure à la cessation du contrat de travail (*Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-20.736*).



Vote électronique et décision de l'employeur

A défaut d'accord collectif, le recours au vote électronique peut résulter d'une décision unilatérale de l'employeur. Cette décision unilatérale peut, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou dans le groupe, être prise par l'employeur sans qu'il soit tenu de tenter préalablement une négociation selon les modalités dérogatoires prévues aux articles L. 2232-23 à L. 2232-26 du code du travail (*Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-23.533*).



Les alternatives au licenciement pour motif économique

Les licenciements pour motif économique sont strictement encadrés par la loi et peuvent être sources de contentieux.

Le droit français offre pourtant des alternatives intéressantes, notamment d'un point de vue social afin d'éviter des départs « contraints ».

Différents outils, autres que le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) permettent ainsi d'aménager la relation de travail ou bien d'y mettre fin.

L'infographie de ce mois-ci a pour objectif de vous présenter l'ensemble de ces alternatives



Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (**GEPP**) 

 Plan de départ volontaire (**PDV**)

Accord de performance collective (**APC**) 

Les différentes alternatives

 Rupture conventionnelle collective (**RCC**)

Accord d'aménagement du temps de travail 

 Congé de mobilité



AMÉNAGEMENT DE LA RELATION DE TRAVAIL

 **GEPP** : Permet de réduire de façon anticipée, les écarts entre les besoins et les ressources humaines (en termes d'effectifs et de compétences)

 **APC** : Permet de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise en aménageant la durée du travail, la rémunération ou la mobilité de certains salariés dans le but de préserver ou développer l'emploi

 **Aménagement du temps de travail** : Permet d'adapter la durée de travail aux variations d'activité (sureffectif / sous-effectif)



RUPTURE DE LA RELATION DE TRAVAIL

 **RCC** : Permet de rompre collectivement des contrats de travail afin d'atteindre un objectif de suppressions d'emplois fixé par l'accord collectif

 **Congés de mobilité** : Permet, dans le cadre soit d'un accord GPEC soit d'une RCC, de rompre des contrats de travail après une période visant à favoriser un retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail en CDI ou CDD au sein ou hors de l'entreprise

 **PDV** : Permet de rompre de manière amiable des contrats de travail dans un contexte économique

AMÉNAGEMENT DE LA RELATION DE TRAVAIL

Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)



Outil à mobiliser pour les restructurations sur le long terme



Objectif = avoir une démarche préventive



Outil de gestion des compétences



La modification du contrat de travail dépend du consentement individuel des salariés

Mise en place de la GEPP



Par accord collectif conclu avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou en l'absence de délégué syndical, par négociation dérogatoire



Négociation obligatoire dans l'entreprises d'au moins 300 salariés



La négociation a lieu au moins tous les 4 ans

Thèmes de la GEPP

- 1 Identification des compétences stratégiques, des compétences manquantes et les emplois menacés
- 2 Planification de la mobilité professionnelle : changement de postes des salariés
- 3 Planification de la mobilité géographique : changement du lieu de travail interne ou externe

Accord de performance collective (APC)



Outil pour déroger au « principe de faveur » : les stipulations de l'accord se substituent aux clauses incompatibles du contrat de travail



Objectif = préserver ou développer l'emploi



S'impose au contrat de travail



En cas de refus du salarié → Licenciement *sui generis*

Mise en place de l'APC



Par accord collectif conclu avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou en l'absence de délégué syndical, par négociation dérogatoire



Aucune justification de difficultés économiques



Aucune consultation du CSE

Thèmes de l'APC



Aménager la durée du travail des salariés, les modalités de répartition et d'organisation



Aménager la rémunération, dans le respect des minimas



Déterminer les conditions de mobilité professionnelle ou géographique

Accord d'aménagement du temps de travail



Outil permettant de répartir la durée sur une période supérieure à la semaine, généralement sur l'année



Objectif = diminuer les heures supplémentaires en s'adaptant aux variations d'activité



S'impose au contrat de travail



En cas de refus du salarié → Licenciement *pour faute*

Mise en place de l'accord



Par accord collectif conclu avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou en l'absence de délégué syndical, par négociation dérogatoire



Peut être mis en place en cas de difficulté économique

Thèmes de l'APC

- 1 Déterminer la période de référence de la durée du travail
- 2 Déterminer les conditions et délais de prévenance pour appliquer les variations

RUPTURE DE LA RELATION DE TRAVAIL

Rupture conventionnelle collective (RCC)



Outil pouvant être combiné à un PSE



Objectif de supprimer le nombre d'emploi prévu dans l'accord



Caractère volontaire des départs



Impossibilité de passer à un acte unilatéral pour supprimer des emplois

Mise en place de la RCC



Par accord collectif conclu avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou en l'absence de délégué syndical, par négociation dérogatoire



Aucune justification de difficultés économiques



Contrôle de l'administration

Thèmes de la RCC

- 1 Nombre maximal de départs envisagés, durée de la RCC
- 2 Conditions que doit remplir le salarié pour bénéficier de la RCC
- 3 Critères de départage entre les candidats au départ, mesures d'accompagnement et de reclassement externe

Plan de départ volontaire (PDV)



Outil pouvant être mis en place en amont d'un PSE ou de manière autonome



Objectif = supprimer un certain nombre d'emploi



Caractère volontaire des départs



Soumis à une partie du régime du PSE

Mise en place du PDV



Par accord collectif ou décision unilatérale si moins de 10 postes supprimés.



Justification de difficultés économiques



Information et consultation du CSE

Thèmes du PDV

- 1 Nombre de départs envisagés, durée du PDV
- 2 Conditions que doit remplir le salarié pour bénéficier du PDV
- 3 Conditions de départ, détermination de l'obligation d'adaptation et de l'obligation de reclassement

Congé de mobilité



Outil mis en œuvre dans le cadre d'un accord GPEC ou d'une RCC pour accompagner le salarié



Accompagner le salarié dans ses projets à la suite de sa décision de quitter son poste



Symbole de la *flexisécurité* (suppression d'emploi compensé par un accompagnement avec maintien de la rémunération)



Dispositif couteux, dépend du consentement individuel du salarié

Thèmes du Congé de mobilité

- 1 Durée du congé
- 2 Condition que doit remplir le salarié pour en bénéficier
- 3 Niveau de rémunération versée pendant le congé



	GEPP	APC	Aménagement du temps de travail	PDV	RCC	Congé de mobilité
Motif économique	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Consentement individuel	✓	⊗	⊗	✓	✓	✓
Consultation du CSE	⊗	⊗	⊗	✓	✓	⊗
Contrôle de l'administration	⊗	⊗	⊗	✓	✓	✓
Régime de faveur social et fiscal	⊗	⊗	⊗	✓	✓	✓



QUI CONTACTER ?



Jean-Marc Albiol

Associé, Avocat à la Cour

jean-marc.albiol@ogletree.com



Sophie Binder

Associée, Avocate à la Cour

sophie.binder@ogletree.com



Cécile Martin

Associée, Avocate à la Cour

cecile.martin@ogletree.com



Nicolas Peixoto

Associé, Avocat à la Cour

nicolas.peixoto@ogletree.com



Karin Dulac

Counsel, Avocate à la Cour

karin.dulac@ogletree.com



Alexandre Abitbol

Counsel, Avocat à la Cour

alexandre.abitbol@ogletree.com

RETROUVEZ-NOUS :



Bureau de Paris

58 bis rue la Boétie
75008 Paris



01.86.26.27.42



Bureau de Lyon

2 place Gailleton
69002 Lyon



Bureau de Nantes

6 rue Voltaire
44000 Nantes