



**Arrêt du 9 mars 2011
Pourvoi n°10-11.581**

Dans un arrêt rendu le 9 mars 2011 (pourvoi n ° V 10-11.581), la chambre sociale juge que lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent l'une des modalités, les ruptures conventionnelles du contrat de travail doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi.

Entre le 30 novembre 2008 et le 13 mars 2009, une unité économique et sociale (UES) dotée d'un comité d'entreprise avait réduit ses effectifs de 577 à 530 salariés, en ayant recours, à l'exception de 9 licenciements pour motif économique, à des ruptures conventionnelles. Ces réductions s'avérant insuffisantes, les sociétés composant l'UES avaient alors accepté "de se soumettre volontairement" à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi portant sur 18 licenciements économiques tout en continuant de recourir à des ruptures conventionnelles. Le comité central d'entreprise, consulté sur ce plan en mai 2009, avait refusé de donner un avis et avait saisi le tribunal de grande instance pour faire annuler le plan et les ruptures conventionnelles intervenues en faisant valoir que ces dernières, qui avaient eu une cause économique, devaient être intégrées dans la procédure de licenciement. Le tribunal avait rejeté cette argumentation et la cour d'appel avait confirmé, n'annulant le plan de sauvegarde que parce qu'elle le jugeait insuffisant mais déboutant le comité d'entreprise de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice lié à l'irrégularité dénoncée.

La solution du litige impliquait de confronter, d'une part, les termes de l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 selon lequel "les ruptures conventionnelles ne doivent pas porter atteinte aux procédures de licenciements collectifs pour cause économique engagées par l'entreprise", d'autre part, l'article L. 1233-3 du code du travail qui, après avoir défini le licenciement économique dans son alinéa 1, dispose en son alinéa 2 que "les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa".

Faisant une application combinée de ces deux textes, la chambre sociale censure l'arrêt de la cour d'appel pour avoir rejeté la demande d'indemnisation du comité d'entreprise, en retenant que les ruptures conventionnelles s'étant inscrites dans le processus global de réduction d'effectifs, elles devaient être prises en compte pour apprécier la régularité de la procédure suivie par l'employeur et le respect de ses obligations en matière de plan de sauvegarde de l'emploi.

L'intégration des ruptures conventionnelles dans la procédure de licenciement économique ne remet cependant pas en cause leur qualification et leur régime juridiques propres non plus qu'elle n'affecte, en soi, leur validité. Sur ce point, l'arrêt juge que ni le comité d'entreprise ni les syndicats ne sont recevables, faute de qualité, à demander l'annulation de ces ruptures auxquelles ils ne sont pas parties, une éventuelle action en nullité ne pouvant être exercée que par les salariés concernés.

Cet arrêt a été rendu sur avis conforme de l'avocat général.