



**Arrêt du 25 janvier 2012  
Pourvoi n°10-23.516**

Dans l'arrêt du 26 octobre 2010 (n° 0915187, dit Renault, Bull. V n° 245, rapport annuel p. 358), la chambre sociale de la cour de cassation a admis, en matière de réduction d'effectifs pour des raisons économiques, que l'employeur était dispensé d'inclure un plan de reclassement interne dans le plan de sauvegarde de l'emploi, prévu par l'article L 1233-61 du code du travail, à la condition que le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclue tout licenciement pour parvenir aux objectifs fixés en termes de suppression d'emplois. Dans un arrêt rendu le 25 janvier 2012 (pourvoi n°1023516), la chambre sociale tire les conséquences des limites de cet arrêt en cas de décision de l'employeur de réduire ses effectifs sans prévoir de licenciement pour motif économique, tout en mettant en oeuvre l'externalisation d'un service. Cet arrêt statue également pour la première fois en matière de prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié, en cas d'absence de plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi.

La chambre sociale rappelle, 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 interne, lorsque le plan exclut tout licenciement, il en est différemment lorsque la réduction des effectifs s'accompagne de suppression d'emplois de salariés -en l'espèce, décision d'externalisation d'un service- qui ne veulent pas quitter l'entreprise ou dont la candidature au départ volontaire a été rejetée. Doit être intégré au plan de sauvegarde de l'emploi, un plan de reclassement interne conformément aux dispositions de l'article L 1233-61 du code du travail dès lors que les licenciements deviennent inévitables pour les salariés dont les emplois sont externalisés et qui ne veulent ou ne peuvent quitter l'entreprise en bénéficiant de la procédure de départ volontaire.

Le second apport de l'arrêt concerne les conséquences de la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur et la chambre sociale applique à la prise d'acte les sanctions prévues par l'article L 1235-10 du code du travail, qui prévoit, en cas d'absence ou d'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, la nullité de la procédure de licenciement et des licenciements qui en constituent la suite et la conséquence : lorsque la prise d'acte est fondée sur l'absence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, elle produit les effets d'un licenciement nul et non simplement dépourvu de cause réelle et sérieuse.