

ALERTE INFO-CENTRE TAJ

Arrêt de la Cour de cassation du 9 mars 2011 : l'employeur ne peut recourir à des ruptures conventionnelles pour échapper à son obligation de mettre en place un plan social

Paris, le 11 mars 2011

Dans un arrêt inédit du 9 mars 2011, la Cour de cassation décide que les ruptures conventionnelles mises en œuvre par un employeur pour réduire ses effectifs 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.

Un employeur ne peut donc échapper à son obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi en procédant à des ruptures conventionnelles qui constitueraient des licenciements économiques déguisés.

La solution retenue méconnaît volontairement les dispositions légales pour faire prévaloir celles de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 (1) et marque un sérieux coût d'arrêt à l'utilisation des ruptures conventionnelles (2).

1- L'ANI prend le pas sur la loi

Pour rendre sa décision, la Cour de cassation a dû combiner deux séries de dispositions : des dispositions légales d'abord, issues de l'article 1233-3 du Code du travail, alinéa 2, qui excluent la rupture conventionnelle du champ d'application de la législation sur le licenciement pour motif économique ; des dispositions conventionnelles ensuite, celles tirées de l'article 12 de l'ANI selon lesquelles « les ruptures conventionnelles ne doivent pas porter atteinte aux procédures de licenciements collectifs pour cause économique engagées par l'entreprise ».

La Cour de cassation combine ces deux séries de dispositions contradictoires, en faisant prévaloir des dispositions conventionnelles (imprécises et ambiguës) sur des dispositions légales (claires et précises).

Résultat : « lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles 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 ».

2- Coup d'arrêt aux ruptures conventionnelles

Introduite par la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, qui retranscrivait les dispositions de l'ANI, la rupture conventionnelle a connu un grand succès depuis son introduction dans le droit positif. Entre août 2008 et janvier 2011, près de 500 000 demandes de ruptures conventionnelles ont été homologuées. Ce succès s'explique largement par la simplicité de la rupture conventionnelle, qui contraste avec les fortes contraintes qui pèsent sur le licenciement. La décision de la Cour de cassation constitue un coup de semonce aux employeurs tentés d'utiliser la rupture conventionnelle pour échapper aux contraintes du licenciement collectif pour motif économique.

A propos de Taj

Taj est l'un des premiers cabinets d'avocats français, spécialisé en stratégies fiscales et juridiques internationales. Il compte aujourd'hui 370 professionnels parmi lesquels 42 associés, basés à Paris, Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Tours. Ses expertises les plus réputées couvrent la fiscalité internationale et les prix de transfert, les fusions acquisitions, la fiscalité indirecte, le contrôle fiscal et contentieux, la fiscalité de la mobilité internationale, le droit social, le droit des affaires et des entreprises en difficulté.

Taj est membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et s'appuie sur l'expertise de 25 000 fiscalistes de Deloitte situés dans 140 pays.

Pour en savoir plus, www.taj.fr ou www.taj-strategie.fr

A propos de Deloitte dans le monde

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses cabinets membres, consulter www.deloitte.com/about.

Les avocats du cabinet Taj proposent d'analyser avec vous les contours et perspectives de cette décision majeure :

- *Quelles conséquences pour la rupture conventionnelle ? Est-ce sa mort annoncée ?*
- *La rupture conventionnelle pour motif économique est-elle toujours possible ?*
- *Comment opérer un contrôle sur les motifs de la rupture conventionnelle pour s'assurer qu'elle ne constitue pas un licenciement économique déguisé alors même qu'elle n'a pas besoin légalement d'être motivée ?*
- *Peut-on craindre une explosion du contentieux de la part des syndicats et représentants élus du personnel comme des salariés eux-mêmes ?*

Contacts presse

Vae Solis Corporate : Jérémy Seeman - 01 53 92 80 24 / Jessica Lefébure - 01 53 92 80 20

A propos de Taj

Taj est l'un des premiers cabinets d'avocats français, spécialisé en stratégies fiscales et juridiques internationales. Il compte aujourd'hui 370 professionnels parmi lesquels 42 associés, basés à Paris, Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Tours. Ses expertises les plus réputées couvrent la fiscalité internationale et les prix de transfert, les fusions acquisitions, la fiscalité indirecte, le contrôle fiscal et contentieux, la fiscalité de la mobilité internationale, le droit social, le droit des affaires et des entreprises en difficulté.

Taj est membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et s'appuie sur l'expertise de 25 000 fiscalistes de Deloitte situés dans 140 pays.

Pour en savoir plus, www.taj.fr ou www.taj-strategie.fr

A propos de Deloitte dans le monde

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses cabinets membres, consulter www.deloitte.com/about.