

LE DOUBLE REVIREMENT DE JURISPRUDENCE AFFÉRENT AUX CONVENTIONS DE CONVERSION

N807

RENAUD RIALLAND,

Avocat au barreau de Paris.

Les instances représentatives des employeurs et des personnels ainsi que les professionnels du droit sont dans l'expectative de la réforme de la procédure des licenciements économiques annoncée par le gouvernement.

Toutefois, le ton a été donné par Mme le ministre de l'Emploi et de la Solidarité qui, dans une lettre n° 97/19 du 11 juillet 1997, indique qu'il est « indispensable de prévenir les licenciements économiques qui alimentent le chômage de longue durée et de renforcer la responsabilité sociale et financière des entreprises face aux conséquences sociales de leurs restructurations. Or si le contenu des plans sociaux a évolué, le constat peut encore être fait de l'insuffisance ou de l'efficacité limitée des mesures de reclassement... L'administration doit donc se montrer particulièrement attentive, le plus en amont possible aux procédures de licenciement ».

Cette volonté de contrôle par l'administration des licenciements économiques et des mesures sociales d'accompagnement se trouve être également affirmée, mais cette fois-ci en aval, par la Cour de cassation au sujet des conventions de conversion.

En effet, dans deux récents arrêts, la Cour a procédé à un revirement de jurisprudence notable. D'une part, suivant arrêt en date du 8 juillet 1997, elle a jugé que la méconnaissance par l'employeur de son obligation de proposer une convention de conversion entraîne pour le salarié une indemnisation automatique (I) et d'autre part dans un arrêt en date du 17 juin 1997, la Cour a jugé que l'adhésion du salarié à une convention de conversion ne faisait pas obstacle à la possibilité de contester l'Ordre des licenciements (II).

I. - L'absence de proposition de la convention de conversion implique une indemnisation automatique du salarié.

Si la Cour de cassation reconnaissait au salarié la faculté même de solliciter des dommages et intérêts en raison de l'absence de proposition d'une convention de conversion (1.1.), elle vient de procéder à un revirement notable de jurisprudence en consacrant l'indemnisation automatique du non-respect de cette obligation (1.2.).

1.1. L'abandon de la notion d'indemnisation adéquate :

Dans son arrêt en date du 8 juillet 1997 (a), la Cour, statuant sur le troisième moyen du pourvoi, fait référence à l'art. L. 321 du Code du travail. Celui-ci énonce que l'employeur doit proposer une convention de conversion aux salariés faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique.

A défaut de respecter cette obligation légale, l'employeur est contraint de procéder au versement d'une contribution à l'ASSEDIC. En revanche le Code du travail ne prévoit aucune indemnisation spécifique de ce chef au profit du salarié.

Jusqu'à maintenant, dans le silence des textes, la jurisprudence considérait que l'absence de proposition de la convention de conversion au profit du salarié était susceptible d'être sanctionnée sans toutefois que l'indemnisation ne soit automatique. Cependant, le fondement de l'action du salarié était exclusif des dispositions de l'art. L. 122-4-4 C. trav.

Dès lors, le salarié devait rapporter la preuve de la réalité et de l'importance du préjudice subi afin de pouvoir obtenir des dommages et intérêts de ce chef. Le préjudice consistait essentiellement en la perte d'une chance d'être reclassé et bien évidemment en la perte d'une partie complémentaire de prise en charge par l'assurance chômage de l'ordre de 30 % pendant une période limitée. Toutefois, le salarié, ayant retrouvé du travail immédiatement après son licenciement, n'était, a priori, pas fondé à réclamer des dommages et intérêts.

La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de sanctionner l'employeur en le condamnant à verser des dommages et intérêts au salarié lorsque celui-ci apportait la preuve de son préjudice (b).

Toutefois l'arrêt de la Cour de cassation du 8 juillet 1997 opère un revirement notable de jurisprudence puisque celle-ci considère désormais que l'absence de proposition de la convention de conversion entraîne nécessairement pour le salarié un préjudice.

1.2. La consécration de la notion d'indemnisation automatique :

En effet la Cour de cassation a cassé l'arrêt de la Cour d'appel de Metz qui avait jugé que l'absence de proposition de la convention de conversion n'était pas sanctionnée par les dispositions de l'art. L. 122-14-4 du Code du travail et que la salariée n'apportant pas la preuve de son préjudice devait être déboutée de sa demande d'indemnité pour non-respect de la procédure.

Dans son arrêt, la Cour de cassation a relevé, sur le fondement de l'art. L. 321-5 C. trav. que « la méconnaissance par l'employeur de son obligation de proposer une convention de conversion entraîne nécessairement pour le salarié un préjudice, qu'il appartient au juge de réparer ».

Si la formulation est brève, sa portée est importante puisque l'absence de proposition de la convention de conversion entraîne désormais nécessairement pour le salarié un préjudice, c'est-à-dire une indemnisation automatique, autonome de toute notion de préjudice et de tout moyen de preuve.

Dès lors l'indemnisation relèverait des dispositions de l'art. L. 122-14-4 prévoyant l'octroi de dommages et intérêts correspondant à un mois en cas de violation de la procédure de licenciement.

La Cour de cassation a rendu un autre arrêt en date du 17 juin 1997 au terme duquel elle a également procédé à un revirement de jurisprudence relatif à la possibilité de contester l'ordre des licenciements en cas d'adhésion du salarié à la convention de conversion.

II. - L'adhésion à la convention de conversion ne fait plus obstacle à la possibilité de contester l'ordre des licenciements.

L'adhésion à une convention de conversion a fait l'objet d'une évolution jurisprudentielle constante qui a amené la Cour de cassation dans un premier temps à reconnaître la possibilité de contester le bien-fondé du licenciement puis récemment à juger que le salarié pouvait contester l'ordre des licenciements.

2.1. La contestation des motifs du licenciement :

Conformément aux dispositions de l'art. L. 321-6 alinéa 3 du Code du travail, l'adhésion du salarié à une convention de conversion entraîne la rupture du contrat de travail d'un commun accord. Il ne s'agit donc ni d'un licenciement ni d'une démission mais d'un mode de rupture autonome.

Cependant le salarié restait recevable à contester le bien-fondé de la rupture à la fois sur le fondement de l'art. L. 321-6 alinéa 3 du Code du travail mais également sur le fondement de l'art. L. 511-1 qui rend applicables à cette situation les dispositions des art. L. 122-14-4 et L. 122-14-5 du Code du travail. Ces dispositions permettaient aux juges du fond d'apprécier la régularité de la procédure et le bien-fondé du motif économique ayant servi de fondement à la convention.

Dans un premier temps, la Cour de cassation avait jugé que l'adhésion à une convention de conversion ne permettait pas au salarié de contester le caractère réel et sérieux du licenciement dans la mesure où s'agissant d'une rupture d'un commun accord, le juge n'avait pas à vérifier la réalité et le sé-

rieux du motif invoqué (c) avant de revenir sur cette jurisprudence (d).

2.2. La contestation de l'ordre des licenciements.

La Cour de cassation considérait que l'adhésion du salarié à une convention de conversion lui interdisait toutefois, a posteriori, de contester l'ordre des licenciements et le rendait irrecevable à solliciter des dommages et intérêts de ce chef devant les juridictions (e).

En effet, cette jurisprudence découlait d'une interprétation stricte des dispositions de l'art. L. 511-1 du Code du travail. Plus précisément, une partie des dispositions de l'art. L. 511-1 du Code du travail concernant les conventions de conversion ne faisaient pas référence aux dispositions de l'art. L. 122-14-2 concernant notamment les critères retenus pour déterminer l'ordre des licenciements.

Cependant la brèche a été ouverte à la suite d'un arrêt de la Cour d'appel de Rennes en date du 11 mai 1995 au terme duquel la juridiction bretonne faisant référence aux dispositions de la loi du 29 juillet 1992, complétant entre autres les dispositions de l'art. L. 321-1 du Code du travail pour rendre applicables les dispositions des art. L. 321-1 à L. 321-5, à toute rupture résultant d'un motif économique. Et la Cour d'appel d'en conclure que les dispositions concernant l'ordre des licenciements devaient également s'appliquer aux ruptures découlant d'une adhésion à une convention de conversion. Cet arrêt, soumis à la censure de la juridiction suprême, attendu par tous les praticiens du droit, a provoqué un revirement de la jurisprudence de la Cour de cassation.

En effet, suivant arrêt en date du 17 juin 1997, la Cour de cassation a jugé qu'il « résulte des dispositions combinées des art. L. 321-1-1, L. 321-6, L. 322-3 et L. 511-1, alinéa 3 du Code du travail que les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements doivent être mis en œuvre à l'égard des salariés qui adhèrent à une convention de conversion et dont le licenciement a été décidé ; que dès lors, la Cour d'appel a jugé à bon droit que la salariée était recevable à contester l'ordre des licenciements » (f).

Ces récentes évolutions jurisprudentielles constituent, avant même la réforme annoncée de la procédure de licenciement économique, un véritable avertissement pour les employeurs à faire preuve d'une vigilance particulière dans la gestion des ruptures de contrats des salariés.

(a) Cass. soc. 8 juillet 1997 - arrêt n° 3031 P+B / Mme Etringer c. S.A. Steinmetz, *Gaz. Pal.* 1997.2, *panor.* p. 255 / n° 284 du 11 octobre 1997, p. 255.

(b) Cass. soc. 3 juillet 1990, *Gaz. Pal.* 1991.1, *panor.* p. 72 - *Bull. cass.* 1990.5.334 ou Cass. soc. 6 octobre 1993, *Fine c. Riveira* 2000.

(c) Cass. soc. 10 janvier 1991 n° 8840/461.

(d) Cass. soc. 29 janvier 1992, *Gaz. Pal.* 1992.1, *panor.* p. 57 - *Bull. cass.* 1992.5.52.

(e) Cass. soc. 29 juin 1994, *Gaz. Pal.* 1994.2, *panor.* p. 171 - *Bull. cass.* 1994.5.217 et Cass. soc. 5 janvier 1995, *Bach c. Société Bristoff*, *Gaz. Pal.* 1995.1, *panor.* p. 60.

(f) Cass. soc. 17 juin 1997, *Socopa Sud Loire c. Guerlais*, n° 95/43/162, *Gaz. Pal.* 1997.2, *panor.* p. 222 / n° 259 du 16 septembre 1997, p. 222.