

[Jurisprudence] Le refus du salarié d'un accord de mobilité interne : vers un droit conventionnel du licenciement ?

Réf. : Cass. soc., 2 décembre 2020, n° 19-11.986, FS-P+B+R+I ([N° Lexbase : A410738M](#))

N6123BYG



par Sébastien Ranc, Maître de conférences à l'Université de Toulouse 1 Capitole, le 20-01-2021

Mots clefs : accord de mobilité interne • refus d'application • motif de licenciement

Constitue une mesure collective d'organisation courante, au sens de l'article L. 2242-21 du Code du travail ([N° Lexbase : L7336LH8](#)), dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, le projet visant à apporter des solutions à des pertes de marché sur certains territoires et ayant conduit à la conclusion d'un accord de mobilité interne négocié en dehors de tout projet de réduction d'effectifs au niveau de l'entreprise, quand bien même les mesures envisagées entraînaient la suppression de certains postes.

La rupture du contrat de travail résultant du refus d'un ou plusieurs salariés de l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne, constitue un licenciement pour motif économique sans qu'il soit nécessaire que la modification, refusée par le salarié, soit consécutive à des difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou une cessation complète de l'activité de l'employeur.

Il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard, d'une part, de la conformité de l'accord aux dispositions des articles L. 2242-21, L. 2242-22 ([N° Lexbase : L0636IXT](#)) et L. 2242-23 ([N° Lexbase : L0637IXU](#)) du Code du travail et, d'autre part, conformément aux dispositions des articles 4, 9.1 et 9.3 de la Convention internationale du travail n° 158 sur le licenciement de l'OIT, de la justification de l'accord par l'existence des nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

L'espèce. À la suite de la perte d'un marché de France Telecom dans les départements du Gard et de la Lozère, l'employeur a proposé aux 82 salariés de l'agence Sud-Est des affectations temporaires dans d'autres régions à compter du 1er juillet 2013. Ayant refusé ces mutations géographiques, plusieurs salariés ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de leur contrat de travail, demeurant ainsi dans l'entreprise.

Le 29 juillet 2013, un accord de mobilité interne (AMI) a été conclu entre l'employeur et plusieurs organisations syndicales représentatives. Plusieurs de ces mêmes salariés ont refusé les mutations professionnelles proposées dans le cadre de cet accord collectif. Ils ont été licenciés pour motif économique en raison de leur refus de mobilité interne. Ces salariés ont alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande subsidiaire contestant le bien-fondé de leur licenciement. Dans un arrêt publié du 2 décembre 2020 [\[1\]](#), la Cour de cassation donne raison aux juges du fond qui avaient débouté les salariés de l'ensemble de leur prétentions [\[2\]](#).

Le « droit du travail futur » [\[3\]](#). L'intérêt d'étudier cet arrêt réside dans l'analyse de ces accords collectifs de « nouvelle génération », dont fait partie l'AMI qui, même s'il n'est plus de droit positif, permet d'entrevoir le régime juridique applicable demain à l'accord de performance collective (APC). L'AMI relève de ces accords collectifs bouleversant l'ordonnement classique des sources du droit du travail. Au-delà du recul du principe de faveur, ces accords collectifs mettent à mal la force obligatoire du contrat de travail [\[4\]](#). Pour ce faire, deux techniques sont utilisées par le législateur. Soit il considère que la modification du contrat de travail consécutive à l'application de l'accord collectif n'en est fictivement pas une [\[5\]](#). Soit il répute

que la rupture du contrat de travail, consécutive au refus du salarié de se voir appliquer l'accord collectif, constitue un motif de licenciement. Cette seconde méthode est celle privilégiée par le législateur contemporain, comme en témoigne le régime juridique de l'AMI.

Des accords collectifs de « nouvelle génération ». Le législateur a créé plusieurs dispositifs conventionnels, où si le salarié dispose d'un droit d'inopposabilité, il s'expose en contrepartie à un motif de licenciement préconstitué. Au commencement, les lois « Aubry » n° 98-461 du 13 juin 1998 (N° Lexbase : [L7982AIH](#)) et n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (N° Lexbase : [L0988AH3](#)) créèrent les accords de réduction du temps de travail. Vinrent ensuite les accords de maintien de l'emploi (AME) et les accords de mobilité interne, conçus par les partenaires sociaux dans un accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, puis consacrés aux articles L. 2242-21 (N° Lexbase : [L7336LH8](#)) à L. 2242-23 (N° Lexbase : [L0637IXU](#)) du Code du travail par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi (N° Lexbase : [L0394IXU](#)) [6]. La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (N° Lexbase : [L8436K9C](#)) a ajouté un nouvel accord collectif en vue de la préservation ou du développement de l'emploi (APDE) [7]. L'ensemble de ces accords collectifs, mise à part les accords de réduction de temps de travail, a été refondu par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 (N° Lexbase : [L7631LGQ](#)) en un seul et unique dispositif, en l'occurrence l'accord de performance collective [8]. La nouveauté de ces accords collectifs ne réside pas tant dans leur date de création, mais plutôt dans leur champ d'application. Cantonnés hier au temps de travail, ces accords disposent aujourd'hui d'un champ beaucoup plus large relatif à la gestion de l'emploi [9], voire relatif à l'entier droit du travail pour certains praticiens [10].

Un nouveau droit du licenciement ? En créant ces accords collectifs, le législateur a tenté d'écarter le droit légal du licenciement, ou du moins une partie, en l'occurrence le contrôle du juge. C'était oublier que deux autres sources du droit se substituaient à la loi, que l'on peut réunir sous le terme polysémique d'un droit « conventionnel » du licenciement. D'une part, lorsque l'on tente d'écarter la loi, le droit international fait figure de rempart. L'assertion vaut pour le contrôle du licenciement qui ne repose pas exclusivement sur la loi, mais aussi sur le droit international du travail [11] (I.). D'autre part, ces licenciements procédant de l'accord collectif déplacent le contrôle judiciaire de la décision unilatérale de congédiement vers l'accord en lui-même (II.). Ce nouveau droit conventionnel du licenciement complexifie encore un peu plus un droit déjà difficile à maîtriser. Il n'est pas certain que le droit du licenciement en ressorte grandit, ou du moins plus intelligible.

I. Le contrôle du licenciement à l'aune du droit international du travail

Dans un attendu relativement long, la Cour de cassation rappelle le contenu de la Convention internationale du travail n° 158 sur le licenciement. Elle cite d'abord l'emblématique article 4 relatif à la justification du licenciement, selon lequel « un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service ». Elle en profite pour rappeler l'applicabilité directe de cet article. Ensuite, elle mentionne l'article 9.1 relatif à la procédure de recours contre le licenciement, selon lequel « le tribunal auquel est soumis un recours devra être habilité à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement ainsi que les autres circonstances du cas et à décider si le licenciement était justifié ». Elle cite enfin l'article 9.3, selon lequel « en cas de licenciement motivé par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, le tribunal devra être habilité à déterminer si le licenciement est intervenu véritablement pour ces motifs, et l'étendue de ses pouvoirs éventuels pour décider si ces motifs sont suffisants pour justifier ce licenciement sera définie par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, ou par voie de législation nationale ».

Le motif international de licenciement, un faux espoir. Le droit international du travail distingue le licenciement inhérent à la personne du travailleur, fondé sur l'aptitude ou la conduite, et le licenciement non inhérent à sa personne, fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. La rupture du contrat de travail découlant d'un AMI appartient au second type de licenciement. La question reste de savoir ce que recouvre ce motif international de licenciement.

La notion de « nécessité du fonctionnement de l'entreprise » n'est pas définie par la Convention n° 158. Pour autant, un rapport publié par l'OIT en 1995 précise que « la définition proposée par le Bureau à la première discussion de la Conférence expose que les motifs de licenciement comprennent en général des raisons de nature économique, technique, structurelle ou analogue. Les licenciements décidés pour de tels motifs peuvent être individuels ou collectifs et peuvent impliquer une compression des effectifs ou la fermeture de l'entreprise. La commission d'experts a également indiqué que le motif fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service pourrait encore être défini de manière négative comme celui exigé par les besoins économiques, technologiques, structurels ou similaires, mais qui n'est pas inhérent à la personne du salarié » [12]. Cette notion de nécessité du fonctionnement de l'entreprise ne semble pas restreinte au licenciement pour motif économique issu de l'article L. 1233-3 du Code français du travail (N° Lexbase : [L1446LKR](#)). Elle pourrait englober les licenciements consécutifs au refus d'un AMI. Lors d'un recours pour excès de pouvoir à l'encontre du décret n° 2016-1909 du 28 décembre 2016, relatif aux accords de préservation et de développement de l'emploi (APDE) (N° Lexbase : [L0074LCQ](#)), le Conseil d'État a d'ailleurs décidé que « le licenciement d'un salarié ayant refusé la modification de son contrat de travail résultant de l'application de cet accord peut ainsi être regardé comme fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise » [13]. Par parallélisme, la conformité de l'AMI avec le motif international de licenciement semble plus que probable, ce qu'il appartiendra au juge de contrôler dans chaque espèce.

Dans l'arrêt à commenter, la Cour de cassation n'a pas eu à se prononcer sur la justification de l'AMI par la nécessité du

fonctionnement de l'entreprise, car un tel moyen n'avait pas été soulevé devant les juridictions du fond. S'agissant de l'APC, le législateur a anticipé tout risque d'inconventionnalité [14], en prévoyant qu'un tel accord puisse être conclu « afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise » [15]. Cette légistique incite les partenaires sociaux à respecter le motif international de licenciement.

Le droit à une procédure de recours contre le licenciement, un véritable espoir. Si le recours au droit international déçoit s'agissant du motif de licenciement, il est porteur d'espoir en ce qu'il réhabilite l'office du juge. Personne n'a jamais véritablement envisagé une exclusion totale du juge lors du contrôle des licenciements consécutifs au refus de se voir appliquer un accord collectif de « nouvelle génération » [16]. Après avoir visé la Convention internationale de travail n° 158 et l'ancien article L. 2242-23 du Code du travail (N° Lexbase : L0637IXU) relatif à l'AMI, la Cour de cassation décide dans un attendu de principe qu'« il en résulte qu'il appartient au juge d'apprécier la cause réelle et sérieuse du motif de licenciement consécutif à ce refus au regard de la conformité de l'accord de mobilité [aux dispositions légales le régissant] et de sa justification par l'existence des nécessités de fonctionnement de l'entreprise ». Autrement dit, « chassée » par le législateur, l'office du juge est réhabilitée grâce au droit international du travail [17], lequel ouvre la voie à un contrôle judiciaire du licenciement à travers l'accord collectif [18]. La question qui reste en suspens est celle d'identifier le contour de ce contrôle judiciaire.

II. Le contrôle du licenciement à l'aune de l'accord de mobilité interne

La Cour de cassation délivre, en partie, la méthode relative au contrôle du licenciement découlant d'un AMI : si le licenciement dispose automatiquement d'un motif, la licéité de sa cause dépend de la conformité de l'accord collectif aux dispositions légales le régissant (A.). Au regard des moyens soulevés par les parties, le contrôle de la Cour de cassation s'est cantonné au respect du motif de recours à l'accord collectif (B.).

A. La licéité de la cause du licenciement induite de la conformité de l'accord collectif aux dispositions législatives le régissant

L'autonomie du motif de licenciement. Après avoir rappelé que « selon l'article L. 2242-23 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne, leur licenciement repose sur un motif économique », la Cour de cassation décide « qu'il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard de la conformité de l'accord de mobilité aux dispositions des articles L. 2242-21, L. 2242-22 et L. 2242-23 du Code du travail et de sa justification par l'existence des nécessités du fonctionnement de l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire que la modification, refusée par le salarié, soit consécutive à des difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou une cessation complète de l'activité de l'employeur ».

Le motif du licenciement consécutif à un refus du salarié de se voir appliquer l'AMI est autonome des motifs économiques issus de l'article L. 1233-3 du Code du travail. Autrement dit, l'employeur n'a pas à justifier que sa décision de congédiement découlant de l'AMI est consécutive à des difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou une cessation complète d'activité.

L'absence d'autonomie de la cause de licenciement. L'autonomie du motif de licenciement est à distinguer de l'autonomie de sa cause réelle et sérieuse. Par exemple, la cessation d'activité constitue une cause autonome de licenciement, en ce que le juge n'a pas en principe à contrôler la décision de cesser l'activité [19]. La cause du licenciement découlant d'un AMI ne dispose pas d'une telle autonomie. Si tel était le cas, le juge ne pourrait pas contrôler l'accord collectif. Au contraire, le caractère réel et sérieux du licenciement consécutif au refus du salarié de se voir appliquer l'AMI suppose que cet accord soit conforme aux dispositions légales le régissant. Le contrôle judiciaire se déplace ainsi de la décision unilatérale de licenciement vers l'accord collectif en lui-même.

La Cour de cassation avait déjà procédé à un tel contrôle en matière d'accord de réduction de travail, auxquels la note explicative de l'arrêt du 2 décembre 2020 renvoie d'ailleurs. Elle avait par exemple cassé l'arrêt qui avait retenu qu'il était possible d'analyser les causes du refus du salarié à l'origine du licenciement, car « il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard des seules dispositions de l'accord collectif de réduction du temps de travail » [20]. Elle avait aussi précisé que la lettre de licenciement d'un salarié ayant refusé la modification de son contrat de travail proposée en application d'un accord de réduction du temps de travail, devait faire référence à cet accord, à défaut de quoi le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse [21]. Ces arrêts rendus hier par la Cour de cassation en matière d'accord de réduction du temps de travail semblent transposables aux accords collectifs plus contemporains [22].

S'agissant de l'AMI, la Cour de cassation s'est déjà prononcée sur le contrôle d'une partie de son contenu, plus précisément sur une de ses garanties individuelles. Pour mémoire, le 1° de l'ancien article L. 2242-22 du Code du travail (N° Lexbase : L0636IXT) dispose que l'AMI comporte notamment « les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie professionnelle et familiale du salarié conformément à l'article L. 1121-1 ». La Cour de cassation a précisé que « la clause de l'accord qui prévoyait que les propositions de mobilité pourront concerner tous les établissements de l'entreprise existant à la date de sa conclusion, était [suffisamment] précise, peu important qu'elle ne dresse pas la liste de ces établissements » [23]. Autrement dit, le juge doit contrôler que l'accord collectif stipule précisément le secteur géographique au sein duquel le salarié peut être muté unilatéralement par

l'employeur, la zone plus large de mobilité prévue par l'accord collectif, et les mesures permettant de concilier la mobilité avec la vie personnelle du salarié. À défaut, le licenciement consécutif à un refus d'AMI serait dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Dans notre arrêt à commenter, la Cour de cassation s'est exclusivement prononcée sur la question du motif de recours à l'AMI, en raison des moyens soulevés par les parties. Mais demain, rien n'empêche le juge de contrôler d'autres aspects du contenu de l'accord (garantie individuelle, clause obligatoire, etc.), ou la procédure de négociation de l'accord (obligation de loyauté [24], qualité ou représentativité des signataires, règle de majorité, formalisme de l'écrit, notification et publicité, etc.).

B. Le contrôle du motif de recours de l'accord collectif

Après avoir rappelé le motif de recours de l'AMI issu de l'article L. 2242-21 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, et relevé que les juges du fond avaient constaté que « l'accord de mobilité interne avait été négocié en dehors de tout projet de réduction d'effectifs au niveau de l'entreprise, afin d'apporter des solutions pérennes d'organisation de l'entreprise confrontée à des pertes de marché sur des territoires géographiques peu actifs », la Cour de cassation en déduit que « cette réorganisation constituait une mesure collective d'organisation courante, quand bien même les mesures envisagées entraînaient la suppression de certains postes et la ré-affectation des salariés concernés sur d'autres postes ».

La notion de mesures collectives d'organisation courantes. C'est la seconde fois que la Cour de cassation se prononce sur la portée du critère issu de l'article L. 2242-21 du Code du travail (**N° Lexbase : L7336LH8**), selon lequel les conditions de la mobilité interne doivent s'inscrire « dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs ». En effet, la Haute juridiction avait déjà précisé qu'une « mobilité individuelle du salarié [...] envisagée dans le cadre d'une réorganisation de la direction centrale commerciale ne s'accompagnant pas d'une réduction d'effectifs » caractérisait une telle mesure collective d'organisation [25].

Dans la note relative à l'arrêt du 2 décembre 2020, il est expliqué que « la Chambre sociale juge que, dès lors que l'accord de mobilité interne avait été négocié en dehors de tout projet de réduction d'effectifs au niveau de l'entreprise, même si, ayant pour objet de répondre à des situations de perte de marché, il entraînait des suppressions de postes impliquant la réaffectation de salariés concernés, il répondait au critère des mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs ».

Interprétations exégétiques. S'agissant de l'intention des concepteurs de l'AMI, le projet de loi associait à l'origine l'AMI à des « mesures collectives d'organisation sans projet de licenciement ». Finalement, le législateur est revenu aux termes stipulés dans l'ANI, à savoir des « mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs », excluant ainsi les restructurations conduisant à une réduction de l'effectif de l'entreprise et les décisions autres que les licenciements (plan de départ volontaire, mise en retraite anticipée, rupture conventionnelle individuelle ou collective, etc.) [26]. Une autre conception de l'AMI ressort des débats parlementaires : il s'agit d'un accord collectif négocié « à froid », tous les 3 ans et en lien avec la GPEC, toujours dans l'objectif d'éviter la réduction de l'effectif de l'entreprise [27].

S'agissant de l'intention des partenaires sociaux au niveau l'entreprise, le préambule est un indice précieux pour le juge. En l'espèce, il y était stipulé que « le dispositif, en ce qu'il favorise la réallocation fonctionnelle et/ou géographique de personnels à effectif constant est apparu aux partenaires sociaux, après information/consultation des instances représentatives du personnel compétentes, comme pouvant répondre aux contraintes de fonctionnement inhérentes à l'activité courante de la société Inéo Infracom confrontée, en fonction de son cœur d'activité régulièrement aux effets induits par des pertes de marchés sur des territoires géographiques peu actifs ». Il y est ajouté que « le processus de réallocation interne à Inéo Infracom des ressources humaines est conçu à effectif constant, chaque salarié concerné ayant de manière absolument garantie un poste d'arrivée » [28]. L'intention des partenaires sociaux était bien de préserver l'effectif de l'entreprise, raison pour laquelle la Cour de cassation a décidé que l'AMI était conforme aux dispositions de l'article L. 2241-21 du Code du travail.

L'absence de réduction d'effectif. Ainsi, ce qui constitue l'essence même de la notion de mesures collectives d'organisation courantes issue de l'article L. 2242-21 est l'absence de réduction d'effectif de l'entreprise. C'est la raison d'être de l'AMI : réorganiser grâce à la mobilité pour ne pas avoir ni à restructurer, ni à licencier. Partant, il faut bien distinguer la notion de poste de celle de l'effectif. Dans le cadre d'une réorganisation encadrée par un AMI, des suppressions de postes dans l'entreprise peuvent être envisagées, à partir du moment où les salariés dont les postes ont été supprimés sont affectés à d'autres postes (mobilité professionnelle). Ce qui compte est qu'au terme de la réorganisation, aucun salarié ne soit évincé de l'effectif de l'entreprise. La dimension collective de la réorganisation (préserver l'effectif) prévaut sur sa dimension individuelle (la suppression d'un poste en particulier).

[1] Cass. soc., 2 décembre 2020, n° 19-11.986 FS-P+B+R+I (**N° Lexbase : A410738M**), SSL, 2020, n° 1933, p. 13, note F. Morel ; Bull. Joly Travail, janvier 2020, p. 20, note J. Icard ; D. actualité, 18 décembre 2020, note L. de Montvalon.

[2] V. not. CA Nîmes, 23 octobre 2018, n° 16/04825 (**N° Lexbase : A9795YHA**).

[3] Pour reprendre les termes du Professeur Gérard Lyon-Caen, selon lequel « le droit du travail futur dispose ainsi de vastes espaces nouveaux à annexer. Il est dans cette mesure non derrière nous mais devant nous » : *Permanence et renouvellement du Droit du travail dans une économie globalisée*, Dr. ouvrier, 2004, p. 49, spéc. p. 52.

[4] « Redoutable instrument de destruction contractuelle, l'APC dont les couleurs ont été ravivées à l'occasion de la période post-covid, soit pour augmenter le temps de travail, soit pour le réduire, n'est pas sans susciter un certains nombres d'interrogations et de mystères » : M. Morand, *L'APC, un accord né sous X*, SSL, 2020, n° 1933, p. 8.

- [5] Il suffit de prendre pour exemple les accords d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (C. trav., art. L. 3121-43 [N° Lexbase : L6870K9C](#)), ou les accords de réduction du temps de travail (C. trav., anc. art. L. 1222-7 [N° Lexbase : L0819H99](#), abrogé par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 [LXB=L7631LGQ]).
- [6] Ces dispositions ont été transférées aux articles L. 2242-17 ([N° Lexbase : L3212LUI](#)) à L. 2242-19 ([N° Lexbase : L7337LH9](#)) du Code du travail par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi ([N° Lexbase : L2618KG3](#)).
- [7] C. trav., anc. art. L. 2254-2 ([N° Lexbase : L9871LL8](#)) à L. 2254-6 ([N° Lexbase : L6658K9H](#)).
- [8] C. trav., art. L. 2254-2 ([N° Lexbase : L9871LL8](#)).
- [9] V. not. I. Meftah, *Les accords collectifs de gestion de l'emploi*, RJS, 2019, p. 675.
- [10] L'on pense à la promotion, pour ne pas dire le marketing, des APC faite par la branche de la plasturgie. V. not. *Guide de l'accord de performance collective comme socle social de l'entreprise*, Plastalliance, septembre 2020 [[en ligne](#)]. Adde P. Lockiec, *L'accord de performance collective ou le champ infini des possibles*, SSL, 2020, n° 1918, p. 3 ; *Évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail. Rapport intermédiaire du comité d'évaluation*, France Stratégie, juillet 2020, spéc. p. 79 [[en ligne](#)].
- [11] Viennent ici à l'esprit les stratégies issues du contentieux relatif au barème Macron.
- [12] Rapport III, partie 4 B, *Protection contre le licenciement injustifié*, Conférence internationale du travail, 82ème session, 1995 [[en ligne](#)], cité dans le Rapport de Mme le Conseiller Marguerite, spéc. p. 39.
- [13] CE, 1^o et 6^o ch.-r., 7 décembre 2017, n° 408379, mentionné aux tables du recueil Lebon ([N° Lexbase : A6860W4T](#)), spéc. n° 15.
- [14] « Selon la Direction générale du travail, les partenaires sociaux ont poursuivi plusieurs objectifs : l'harmonisation du statut collectif à la suite d'une opération de fusion ou de transfert, la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise et le très large et très flou "bon fonctionnement de l'entreprise" qui reprend au mot près l'article 4 de la convention n° 158 de l'OIT sur la justification du licenciement. Les rédacteurs du texte ont manifestement anticipé les contestations futures sur le terrain de la conventionnalité » : F. Champeaux, *Les accords de performance collective en route vers le succès ?*, SSL, 2020, n° 1918, p. 2.
- [15] C. trav., art. L. 2254-2, I ([N° Lexbase : L9871LL8](#)).
- [16] Le Conseil constitutionnel a rappelé, s'agissant des APDE, que « le fait que la loi ait réputé le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse n'interdit pas au salarié de contester ce licenciement devant le juge afin que ce dernier examine si les conditions prévues au paragraphe II de l'article L. 2254-2 du Code du travail sont réunies » (Cons. const., décision n° 2017-665 QPC du 20 octobre 2017 [N° Lexbase : A1283WWG](#), spéc. n° 10). S'agissant des APC, le Conseil s'est prononcé dans le même sens (Cons. const., décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018 [N° Lexbase : A4835XHK](#), spéc. n° 28). Adde P. Lockiec, A. Cormier Le Goff et I. Taraud, *Juges et accords de performance collective*, Dr. soc., 2020, p. 511.
- [17] « L'arrêt est surtout important par le lien qu'il établit avec la Convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement et sur le droit de contester le bien-fondé de celui-ci devant une juridiction » : F. Morel, *Licenciement à la suite d'un accord de performance collective : quel contrôle du juge ?*, SSL, 2020, n° 1933, p. 13.
- [18] « Pour que les articles L. 2242-21 à L. 2242-23 soient conformes à la convention n° 158, il faut donc que le juge contrôle l'accord lui-même, à l'origine de la suspension ou de la modification des clauses du contrat de travail, et non le motif formel du licenciement individuel » : Avis de Mme l'avocate générale Berriat, spéc. p. 8.
- [19] Cass. soc., 16 janvier 2001, n° 98-44.647 ([N° Lexbase : A2160AIT](#)).
- [20] Cass. soc., 29 novembre 2007, n° 06-43.066, F-D ([N° Lexbase : A9494DZN](#)).
- [21] Cass. soc., 15 mars 2006, n° 04-40.504, FS-P+B+R+I ([N° Lexbase : A7999DNL](#)).
- [22] Pour d'autres arrêts relatifs aux accords de réduction de temps de travail, v. not. les trois autres arrêts publiés et rendus le 15 mars 2006 (Cass. soc., 15 mars 2006, n° 04-41.935, FS-P+B+R+I ([N° Lexbase : A8017DNA](#)) ; Cass. soc., 15 mars 2006, n° 04-40.504, FS-P+B+R+I ([N° Lexbase : A7999DNL](#)) ; Cass. soc., 15 mars 2006, n° 05-42.946, FS-P+B+R+I ([N° Lexbase : A8105DNI](#)) ; Cass. soc., 30 mars 2007, n° 05-44.926, F-D ([N° Lexbase : A5536DWX](#)) ; Cass. soc., 23 septembre 2009, n° 07-44.712, FS-P+B ([N° Lexbase : A3388EL3](#)).
- [23] Cass. soc., 9 octobre 2019, n° 18-14.872, FS-D ([N° Lexbase : A0112ZRL](#)).
- [24] G. Meyer, *L'exigence de loyauté dans la négociation des accords de performance collective*, SSL, 2020, n° 1918, p. 9.
- [25] Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 18-13.599, FS-P+B ([N° Lexbase : A1557Z88](#)), RDT, 2020, p. 119, note M. Kocher.
- [26] « À partir du moment où il est question d'organisation courante, tout projet de restructuration est écarté ; en outre, ces mesures ne doivent pas comporter de réduction d'effectifs ; autrement dit, non seulement, les projets de licenciements sont exclus, mais également les plans de départs volontaires ou encore les mises en retraite anticipée. Votre rapporteur suggère donc de revenir à la formulation choisie par l'accord sur ce point » : J.-M. Germain (rapporteur), *Rapport en 1ère lecture de la commission des affaires sociales à l'Assemblée nationale*, cité dans le rapport de Mme le conseiller Marguerite, spéc. p. 15.
- [27] « Le rapporteur du texte à l'Assemblée nationale a précisé lors du débat public que "ces accords à froid auront pour objet de définir des règles générales, pas de fermer un établissement ou de demander à 150 salariés de se déplacer d'un établissement à un autre". Cette conception d'un accord de mobilité négocié "à froid" se traduit également par l'ajout en première lecture à l'Assemblée de son intégration dans la GPEC » : avis de Mme l'avocate générale Berriat, spéc. p. 9.
- [28] Préambule cité par Mme l'avocate générale Berriat dans son rapport, spéc. p. 10.