



**HAL**  
open science

**”La sanction judiciaire du refus abusif d’une candidature à un plan de départs volontaires”, Le Commentaire, La Revue du Centre Michel de l’Hospital [ édition électronique ], 2017, n° 10, pp. 76-79**

Allison Fiorentino, Jean-Julien Perrin

► **To cite this version:**

Allison Fiorentino, Jean-Julien Perrin. ”La sanction judiciaire du refus abusif d’une candidature à un plan de départs volontaires”, Le Commentaire, La Revue du Centre Michel de l’Hospital [ édition électronique ], 2017, n° 10, pp. 76-79. La Revue du Centre Michel de l’Hospital [édition électronique], 2017, n° 10, pp. 81-87. hal-01689576

**HAL Id: hal-01689576**

**<https://uca.hal.science/hal-01689576v1>**

Submitted on 15 Oct 2019

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# La sanction judiciaire du refus abusif d'une candidature à un plan de départs volontaires

A propos de CA Versailles, 1<sup>er</sup> mars 2016,  
n° 14/03317

Allison **FIORENTINO**,

*Maître de conférences en droit privé, Université Clermont Auvergne,  
Centre Michel de l'Hospital (EA 4232)*

Jean-Julien **PERRIN**,

*Maître de conférences associé en droit privé, Université Clermont Auvergne,  
Centre Michel de l'Hospital (EA 4232),  
Avocat au Barreau de Clermont-Ferrand*

Les vertus d'un plan de départs volontaires (PVD) sont reconnues et motivent le choix des entreprises qui décident d'y recourir. Il s'agit souvent de procéder à une réduction des effectifs en espérant éviter les dangers du licenciement économique collectif tout en ménageant le contexte social. En 2016 de grands groupes comme VEOLIA, LAGARDERE, SFR mais aussi de nombreuses autres entités comme l'usine HARIBO à Uzès ou encore CATERPILLAR à Grenoble ont annoncé la mise en place de PDV.

Il faut néanmoins reconnaître que cette voie n'est pas exempte de pièges et de risques de contentieux<sup>1</sup>. Le PDV a cette particularité d'avoir un régime juridique presque exclusivement défini par la jurisprudence.

Les praticiens mettent régulièrement en garde les entreprises contre des litiges qui peuvent naître dans ce contexte et qui trouvent leur origine dans les refus opposés à certains candidats.

Si l'annonce d'un PDV est vécue différemment par les salariés, certains voient ainsi dans le départ volontaire une opportunité qu'il faut saisir, leur permettant de quitter l'entreprise dans des conditions financières satisfaisantes. Ce départ constitue, dans ce cas, un tremplin qui les mènera vers une reconversion professionnelle envisagée depuis quelque temps déjà.

Pour profiter, de ce qui représente alors une aubaine, encore faut-il être éligible au PDV, c'est-à-dire remplir les critères d'accès qu'il renferme parmi lesquels figure souvent l'autorisation de l'entreprise qui peut, par ailleurs, prendre diverses formes. Dans le cas contraire, la déception va fréquemment faire naître un contentieux opposant le salarié, contraint de rester, à son employeur.

L'arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 1<sup>er</sup> mars 2016 est une illustration de cet étonnant contentieux qui consiste, pour le salarié, à saisir le Conseil de prud'hommes le 27 juillet 2010 d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail au motif que son employeur n'avait pas donné de suites favorables à ses deux demandes de départ volontaire en date du 12 juin 2009 et du 9 juillet 2009. L'entreprise n'aurait, de la sorte, pas souhaité se séparer de son salarié, alors même qu'elle procèdera finalement à son licenciement pour insuffisance professionnelle le 6 août 2010.

Visiblement la société a particulièrement mal géré la rupture du contrat de travail de ce salarié qui voulait quitter la société, ce qui, au vu du licenciement intervenu, ne semblait finalement pas être en opposition avec ce que souhaitait l'employeur.

Le salarié demandait, à titre principal, de prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur et, à titre subsidiaire, de juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'insuffisance professionnelle invoquée par l'employeur n'étant, selon le demandeur, pas justifiée et les dispositions de la convention collective spécifique de la banque n'ayant pas été respectées<sup>2</sup>.

Les arguments présentés par les parties étaient assez classiques. Le salarié prétendait qu'il remplissait toutes les conditions d'accès au PDV et que l'entreprise avait fait preuve d'une particulière mauvaise foi dans la mise en œuvre du plan, notamment en ajoutant une condition en cours d'exécution, ce que l'employeur contestait, légitimant ainsi sa position.

Le Conseil de prud'hommes a débouté le salarié de l'intégralité de ses demandes, sans qu'il soit possible d'en connaître les

<sup>1</sup> Voir récemment : Cass. soc., 19 mai 2016, n° 15-12.137, 15-11.047 ; note N. Dedessus-Le-Moustier, *JCP G*, 2016, Jurisp. 662 ; note J. Grange, *JCP S*, 2016, n° 30, p. 32 ; note P. Pacotte, R. Leroy, *JSL*, 2016, n° 413, p. 19.

<sup>2</sup> L'article 26 Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 prévoit une obligation spécifique à la charge de l'employeur en cas d'insuffisance professionnelle invoquée par ce dernier : « Avant d'engager la procédure de licenciement, l'employeur doit avoir considéré toutes solutions envisageables, notamment recherché le moyen de confier au salarié un autre poste lorsque l'insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions. ».

motifs, aucune référence n'apparaissant dans l'arrêt de la Cour d'appel.

La juridiction du second degré devait ainsi se prononcer sur la légitimité du refus opposé par l'employeur au salarié et déterminer si la société avait, de la sorte, commis des manquements suffisamment graves pour justifier une résiliation du contrat de travail à ses torts exclusifs.

Le juge versaillais a décidé de réformer la décision de première instance en partant d'une analyse fouillée de l'ensemble des faits et pièces portés à sa connaissance. Conformément à une jurisprudence bien établie, la juridiction d'appel a d'abord statué sur la demande de résiliation judiciaire. En prononçant la résiliation, elle n'a ainsi pas eu à apprécier les moyens soulevés sur le bien-fondé du licenciement qui était intervenu postérieurement à la saisine du Conseil de prud'hommes.

L'argumentation du demandeur a été retenue par la Cour d'appel qui estime, d'une part, que les conditions d'acceptation par l'employeur des départs volontaires étaient particulièrement opaques, et que, d'autre part, « *le refus de l'employeur à la demande du salarié ne ressort pas de conditions objectives initialement fixées et révèle de la part de l'employeur un comportement contraire à une exécution de bonne foi des relations contractuelles* ». La juridiction retient donc un comportement exclusif de la bonne foi duquel découlent les manquements graves de l'employeur propres à justifier une résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts exclusifs.

Ce faisant, la Cour d'appel de Versailles applique une analyse conforme à la jurisprudence laquelle opère un contrôle consciencieux du refus opposé à un salarié qui souhaite bénéficier d'un plan de départ (I). En revanche la résiliation judiciaire et sa motivation apparaissent, sous certains aspects, plus originales (II).

## **I. LE CONTROLE DU JUGE SUR LE REFUS D'ACCES AU PDV OPPOSE A UN SALARIE**

En adoptant un plan de départ volontaire, l'employeur s'oblige à en respecter les termes et se crée donc des obligations à l'égard des salariés éligibles. Dans ce type de contentieux, le juge doit d'abord se prononcer sur la question de l'éligibilité du salarié au plan(A) avant de statuer sur la légitimité du refus avancé par l'entreprise, cette possibilité étant strictement encadrée et examinée (B).

### **A. Les critères d'éligibilité au cœur des débats**

Le succès d'un PDV est une question d'endurance. La rédaction du plan de départ volontaire constitue une première phase cruciale. Puisque l'employeur s'engage, ouvrant la voie à d'éventuelles sanctions en cas de non-respect de ses obligations, il doit porter une attention particulière au contenu du plan et notamment aux critères d'éligibilité. De longue date les auteurs commentant la jurisprudence observent la nécessité d'être rigoureux dans la rédaction des conditions d'éligibilité.<sup>3</sup> Une fois cette étape sécurisée, il faut encore faire montre de rectitude dans la mise en œuvre de ce plan.

En l'espèce, la juridiction a procédé à une analyse précise des éléments versés aux débats pour tenter de comprendre l'attitude de l'employeur et surtout pour se prononcer sur l'argument principal des parties : les conditions d'accès au plan étaient-elles remplies par le demandeur ?

Il en ressort que la société n'a pas été convaincante dans les explications fournies se contentant d'indiquer que le salarié ne remplissait pas les critères d'éligibilité et qu'aucune modification des conditions n'était intervenue, au contraire de ce que soutenait le salarié.

Si tel avait été le cas, la démonstration n'aurait sans doute pas été ardue.

Les incohérences et la légèreté de la société expliquent la position du juge d'appel qui rappelle les éléments suivants. La société avait conclu, avec les organisations syndicales, le 30 avril 2009, un protocole d'accord relatif aux départs volontaires qui comportait quatre conditions cumulatives pour pouvoir bénéficier du plan de départ<sup>4</sup>.

La Cour d'appel ajoute qu'une autre condition a été instaurée, de fait, et donc en dehors des conditions originellement prévues « *en raison du succès des demandes de bénéficiaires du plan de départ volontaire* ». Pour être éligibles, les postes devaient faire partie des postes qui allaient être supprimés.

Le salarié reprochait à l'employeur l'adjonction de cette condition qui ne faisait pas partie des critères retenus et négociés avec les organisations syndicales initialement.

Étonnement la Cour d'appel prend quand même le soin d'établir que le salarié remplissait ce nouveau critère. Pourtant, à

---

<sup>3</sup> V. par exemple : François Velot, « Illustration de la manière dont peuvent être interprétées les conditions d'éligibilité au départ volontaire », *SSL*, 2001, n° 1040, p. 10.

<sup>4</sup> 1. Un départ permettant la réduction directe ou indirecte des licenciements contraints ; 2. La justification d'un motif autorisant un départ volontaire anticipé ; 3. Un avis conforme de la Commission de suivi du PSE ; 4. Une absence de veto de la Direction au regard de l'intérêt et de la bonne marche de l'entreprise.

défaut d'avoir été initialement arrêté le nouveau critère est inopposable au salarié. C'est ce qu'avait rappelé la Cour de cassation dans un arrêt du 11 octobre 2005<sup>5</sup> en validant la position de la Cour d'appel qui avait considéré que le motif tenant à l'expérience du salarié n'était pas suffisant pour justifier un refus d'accès au plan, cette condition n'étant pas prévue dans le plan.

De même, l'analyse au terme de laquelle est considérée comme nouvelle la condition visant à ne rendre éligible que les postes qui allaient être supprimés est un peu surprenante dans la mesure où l'une des quatre conditions d'accès prévues initialement visait bien « *Un départ permettant la réduction directe ou indirecte des licenciements contraints* ».

*In fine*, le juge considère clairement que le salarié remplissait toutes les conditions d'éligibilité tout en soulignant que les « *faits montrent bien une opacité certaine sur les conditions des personnes acceptées au départ volontaire* » après l'analyse d'autres cas de salariés dont le départ avait été accepté. Il est ainsi rappelé que les critères doivent exclure tout arbitraire et être objectifs.

Après avoir fait tomber les arguments de l'employeur qui soutenait que le demandeur ne remplissait pas les conditions d'accès au plan, il restait logiquement à statuer sur la légitimité du refus opposé par l'entreprise.

## **B. Un refus devant reposer sur des éléments objectifs et vérifiables**

Ne disposant nullement d'un pouvoir discrétionnaire dans l'acceptation des demandes de salariés postulant à un PDV, l'employeur doit pouvoir justifier son refus par des éléments objectifs et vérifiables. Rappelons, en outre, que la Cour de cassation a reconnu la faculté au salarié de saisir le juge des référés afin qu'il ordonne, sous astreinte, à l'employeur de faire droit à la demande de départ d'un salarié dont la candidature a été écartée à tort<sup>6</sup>.

En l'espèce, les négligences et le manque de sérieux dont a fait preuve la société dans l'exécution du plan ont clairement constitué le point de départ du litige et fonderont la condamnation prononcée par la Cour d'appel.

La motivation révèle l'agacement de la juridiction qui pointe l'incohérence de l'employeur lequel, dans un premier temps, ne donne pas suite à la demande de départ d'un salarié qui remplit pourtant tous les critères, pour ensuite n'apporter aucune réponse à la deuxième demande présentée par ce dernier et finalement mettre en œuvre une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle.

La conduite du plan par l'entreprise est bien mise en cause par la Cour d'appel qui relève, entre autres, qu'aucun procès-verbal de délibération ni relevé de décisions des réunions de la commission chargée de donner un avis sur la requête des salariés n'est produit. Elle note également argumentation lacunaire de la défenderesse lui reprochant encore de ne pas s'expliquer sur un certain nombre de faits.

En réalité l'entreprise échoue face à une exigence commune à tous les contentieux, la faculté de démontrer qu'elle a agi légitimement, dans le cadre juridique applicable.

Comme le rappelle un auteur<sup>7</sup> « *entre droit au départ et possibilité de départ, seule la faculté de refuser que se sera octroyée l'employeur fera la différence* ». La jurisprudence récente renouvelle ses exigences en la matière.

L'entreprise ne peut refuser l'accès au plan que pour une raison tenant aux conditions du plan.

Un arrêt du 12 janvier 2016<sup>8</sup> réaffirme l'existence d'un droit au départ créé au profit du salarié qui remplit tous les critères énoncés<sup>9</sup>. L'employeur doit donc être attentif à la rédaction du droit au refus qu'il se conçoit et, par la suite, ne pas en faire un exercice abusif<sup>10</sup>. Au-delà d'être explicitement prévues par le plan les conditions du refus doivent également reposer sur des éléments objectifs et vérifiables.

En l'espèce, la société avait bien pris soin d'inclure, parmi les quatre conditions permettant le départ volontaire du salarié, une réserve lui laissant, en théorie, une maîtrise des départs : « *l'absence de veto de la Direction au regard de l'intérêt et de la bonne marche de l'entreprise* ».

Dans l'arrêt commenté, la Cour d'appel remarque que l'entreprise ne conteste pas n'avoir jamais émis de veto à la demande présentée par le salarié, seul critère du plan qui pouvait rendre son positionnement licite. Elle semblait ainsi bien démunie pour tenter de convaincre du bien-fondé de son refus et encore davantage de l'absence de réponse apportée à la seconde demande que le salarié avait adressée.

## **II. LA RESILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL, UNE JUSTE SANCTION DE LA MAUVAISE FOI**

<sup>5</sup> Cass. soc. 11 oct. 2005, n° 03-44.985.

<sup>6</sup> Cass. soc. 28 oct. 2015, n°14-15.682.

<sup>7</sup> V. *supra*, F. Velot, « Illustration de la manière dont peuvent être interprétées les conditions d'éligibilité au départ volontaire », *op. cit.*

<sup>8</sup> Cass. soc., 12 janv. 2016, n° 13-27776.

<sup>9</sup> J. Icard « *Le plan de départs volontaires est une offre ferme et précise quoique conditionnelle* », *Les Cahiers Sociaux*, 2016, n° 282, p. 81.

<sup>10</sup> V. par exemple : Cass. soc. 31 mai 2006, n° 04-44.085.

Si l'attitude fautive de l'employeur semble établie, le juge devait disposer d'un fondement adéquat pour le sanctionner. En l'espèce, le protéiforme devoir de bonne foi justifie la solution prétorienne (A). Constatant un manquement avéré à ce devoir, le juge accueille la demande du salarié en résiliation judiciaire (B).

## A. Un manquement avéré au devoir de bonne foi

Désormais inscrit à l'article L. 1222-1 du *Code du travail*, le tentaculaire devoir de bonne foi s'est révélé un fondement très utile pour le juge lorsqu'il souhaitait sanctionner certains comportements déloyaux de l'employeur sans disposer d'une base textuelle pour cela. Des jurisprudences bien acquises aujourd'hui ont trouvé leur origine dans ce devoir civiliste. Il en va ainsi des arrêts relatifs à la mise en œuvre de la clause de mobilité<sup>11</sup>. Il faut également souligner que le législateur a rendu hommage à cette créativité prétorienne en légalisant certaines obligations « découvertes » par le juge sur le fondement de l'obligation de bonne foi. L'un des exemples les plus pertinents étant le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois<sup>12</sup>, devoir lourd de sens lorsque l'employeur envisage un licenciement pour motif économique.

Toutefois, même si cette obligation est un précieux support pour le juge désireux de condamner un employeur déloyal, il ne faut pas occulter une règle, en théorie importante, selon laquelle : « *la mauvaise foi ne se présume pas* »<sup>13</sup>. Il appartient au salarié d'établir cette mauvaise foi qui ne pouvait uniquement résulter de soupçons.

Les faits d'espèce mettaient-ils en lumière un tel manquement? La Cour d'appel de Versailles répond par l'affirmative et sa décision prend en réalité tout son sens lorsqu'elle est comparée avec la jurisprudence de la Cour de cassation relative à l'interprétation d'un accord collectif. Les magistrats du quai de l'Horloge font preuve de sévérité envers l'employeur en exigeant une preuve de l'exécution de bonne foi de l'accord collectif. Un exemple est fourni par l'arrêt du 7 mai 2008<sup>14</sup> relatif à une convention de travail à temps partiel. Le préambule de ce texte disposait qu'il avait pour objet : « de développer une politique de l'emploi à temps partiel permettant de répondre aux besoins économiques mais aussi (...) de donner à chaque fois que cela est possible et à chacun la maîtrise de son temps de travail ».

Le juge social a reproché à la Cour d'appel d'avoir débouté une salariée de sa demande en dommages et intérêts au motif que l'employeur avait respecté les stipulations conventionnelles de répartition du temps de travail en intégrant les souhaits de la salariée dans l'organisation de son emploi du temps et en lui communiquant à l'avance ses horaires de travail. Pourtant cela demeure insuffisant pour la Cour de cassation qui relève que les juges du fond n'ont pas recherché si « la salariée, conformément à l'accord, avait pu dans toute la mesure du possible maîtriser ses horaires de travail » et par conséquent ils ne pouvaient conclure à la mise en œuvre de bonne foi de l'accord. Se fondant sur la lettre même du préambule, la Cour impose un examen *in concreto* et approfondi de la mise en œuvre de l'accord avant de pouvoir donner quitus à l'employeur.

En l'espèce c'est à cette analyse approfondie que se livre la Cour d'appel de Versailles. Les juges vérifient si l'employeur a loyalement exécuté l'accord et les circonstances de fait laissent supposer une réponse négative. Trop de doutes planaient sur les véritables motifs de la rupture du contrat et les raisons pour lesquelles le salarié s'était vu écarté de l'application de l'accord. Dès lors, les magistrats ne pouvaient que conclure à l'absence de bonne foi.

Toutefois, si la faute de l'employeur semble établie, cela n'implique pas nécessairement le droit acquis à une résiliation judiciaire.

## B. La résiliation judiciaire accordée : conséquence d'une rupture imputable à l'employeur

Le mécanisme civiliste de la résiliation judiciaire est l'issue de secours que le *Code civil* offre au salarié qui ne souhaite pas terminer sa relation de travail par une démission ou une prise d'acte. Prisonnier d'un contrat dont il veut obtenir la rupture, le salarié peut en appeler au Conseil de prud'hommes pour solliciter de lui une décision qui mettra un terme à cet engagement.

Afin d'accueillir une telle demande, le juge prud'homal, saisi d'une action en résiliation judiciaire, doit avoir été convaincu que les manquements de l'employeur sont d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation de travail. Cette formulation résulte de plusieurs arrêts rendus en 2014, dans lesquels la Cour de cassation a fermement repris en main sa jurisprudence sur les faits générateurs d'une rupture du contrat à l'initiative du salarié et imputable à l'employeur<sup>15</sup>.

<sup>11</sup> Cass. soc., 14 oct. 2008, n° 07-43.071, *JCP G*, II, 10202, obs. D. Jacotot; *RDC*, 2009, n° 1, p. 175, note C. Rade.

<sup>12</sup> Cass. soc., 25 févr. 1992, n° 89-41.634.

<sup>13</sup> L'un des exemples les plus actuels est relatif au licenciement du salarié qui dénonce des faits de harcèlement inexistant. Un tel licenciement n'est possible que dans la mesure où l'employeur peut établir la mauvaise foi du salarié laquelle ne peut uniquement résulter du fait que l'acte dénoncé n'existe pas. Cass. civ. 1<sup>re</sup> 28 sept. 2016, n° 15-21.823, *JSL*, 2016, n° 419, p. 4, obs. A. Bonnet; *Lexbase ed. soc.*, 2016, n° 672, obs. C. Rade.

<sup>14</sup> Cass. soc. 7 mai 2008, n° 06-43.989, *Dr.ouvr.*, 2008, p. 572, note N. Bizot; *JCP S*, 2008, n° 37, p. 33, note F. Dumont; *Lexbase ed. soc.* 2008, n° 308, note S. Tournaux; *JSL*, 2008, n° 236, p. 13, note J. E. Tourreil.

<sup>15</sup> Cass. soc. 26 mars 2014, n° 12-23.634; Cass. soc. 12 juin 2014, n° 12-29.063; Cass. soc., 21 oct. 2014, n° 13-19786; *JCP S*, 2014, n° 28, p. 25, note F. Dumont; *Dr. soc.*, 2014, p. 821, note J. Mouly; *RDT*, 2014, p. 559, note M. Vericel.

En l'espèce, la tentative d'éviction injustifiée de l'employeur pouvait-elle se voir qualifier « d'obstacle à la poursuite des relations de travail » alors que le salarié souhaitait partir de l'entreprise ? La réponse est délicate mais il nous semble que la logique prétorienne issue des arrêts de 2014 est de décourager les demandes fantaisistes de salariés qui arguaient peut-être trop aisément d'un manquement quelconque de l'employeur pour solliciter la rupture du contrat de travail.

En l'espèce, l'attitude déloyale de l'employeur qui privait le salarié d'une opportunité financière pour un motif obscur nous semble suffisamment critiquable pour fonder la décision du juge versaillais.

A ce problème initial se joignait une autre question relative à l'articulation entre les demandes de résiliation judiciaire et les autres modes de rupture.

Lorsqu'une demande de résiliation judiciaire est antérieure au licenciement, le juge prud'homal examinera en premier la requête du salarié alors même que le contrat est déjà rompu<sup>16</sup>. Si le demandeur n'a pas convaincu le juge de l'existence « d'une faute grave » de l'employeur, il sera débouté et les magistrats se prononceront ensuite sur la validité du licenciement. Dans l'hypothèse inverse, si le salarié a pu établir que sa demande de résiliation était justifiée, elle produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et le motif de la rupture invoqué par l'employeur ne sera pas examiné.

En l'espèce, le salarié a introduit une demande de résiliation judiciaire le 27 juillet 2010 et le même jour, il s'est vu convoqué à un entretien préalable en vue d'un licenciement qui lui fut notifié le 6 août 2010. La Cour d'appel de Versailles, conformément à la solution prétorienne précédemment exposée, a accueilli la demande de résiliation judiciaire et lui a fait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette décision nous semble fondée dans la mesure où l'employeur a manqué de loyauté dans l'exécution du protocole d'accord relatif aux départs volontaires.

Les conséquences pécuniaires pour l'employeur sont importantes. La Cour d'appel a décidé que le salarié pouvait prétendre à ce titre à une indemnité conventionnelle de licenciement, une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'une indemnité de départ volontaire. Celle-ci était prévue par l'accord d'entreprise au bénéfice exclusif des salariés bénéficiaires du plan de départ volontaire. Le juge décida que le requérant pouvait y prétendre en raison de la perte de chance de bénéficier du plan imputable à l'employeur et parce que cette somme avait un objet différent des indemnités de licenciement et pouvait se cumuler avec ces dernières.

## CONCLUSION

Respectant l'orthodoxie jurisprudentielle, la Cour d'appel de Versailles sanctionne la déloyauté de l'employeur en accueillant la demande en résiliation judiciaire. D'aucuns pourraient souligner que la solution aurait probablement été identique, voire plus grave pour l'employeur, si le juge versaillais s'était penché sur le motif de licenciement. D'une part, il semble que l'incompétence hâtivement évoquée par l'employeur ne soit étayée par aucun élément objectif.

D'autre part, le juge fait preuve d'une grande sévérité lorsque l'employeur licencie un salarié en réponse à l'introduction par ce dernier d'une action en justice. Une telle mesure de rétorsion a récemment été jugée nulle car attentatoire à une liberté fondamentale.<sup>17</sup> Or la concomitance entre la date de saisine du juge par le salarié et le début de la procédure de licenciement est pour le moins troublante et aurait peut-être amené le juge à conclure à la nullité du licenciement.

---

<sup>16</sup> Cass. soc., 26 avr. 2006, n° 05-43.591, *JCP S*, 2006, n° 25, p. 32, note J.Y. Frouin.

<sup>17</sup> Cass. soc., 3 fév. 2016, n° 14-18.600, *JCP S*, 2016, n° 15, p. 38, note A. Bugada; *RDT*, 2016, p. 433, note L. Enjolras.