

L'employeur face à ses engagements sur l'emploi

L'emploi est au centre des négociations de nombreux accords collectifs. Les engagements pris en la matière sont au cœur de l'actualité et bien souvent déterminants dans la décision des organisations syndicales de signer un accord collectif en période de difficultés économique ou dans des situations conjoncturelles compliquées. À ce jour, la question de l'emploi est traitée en fonction des accords sous l'angle d'un maintien de l'emploi avec un engagement de ne procéder à aucun licenciement pour motif économique ou à des suppressions d'emploi sur une durée déterminée. Il peut également s'agir dans certains cas d'un engagement de procéder à des embauches. La Cour de cassation vient d'en donner une illustration.

Cass. soc., 18 nov. 2020, n° 19-15.117 D

Ces engagements conventionnels en termes d'emplois ne sont pas nouveaux. Ils avaient déjà vu le jour dans le cadre des accords d'aménagement et de réduction de la durée du travail introduits par les Loi Aubry I et II, et plus récemment, dans le cadre des Accords de Maintien dans l'Emploi et des Accords de préservation ou développement de l'emploi (APDE), ces deux derniers dispositifs ayant été très peu mobilisés.

En l'état actuel du droit positif, les engagements en termes d'emploi peuvent être prévus dans le cadre de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) sans que cela soit obligatoire ou dans le cadre d'un Plan de Départ Volontaire Autonome (PDVA) venant prévoir qu'il ne sera procédé à aucun « licenciement contraint ».

Ils peuvent également être envisagés par l'intermédiaire des accords de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ou des Accords de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnelles (GEPP) afin, notamment, de traiter les emplois en croissance ou en tension.

S'agissant des dispositifs plus récents, il sera relevé que l'accord de Rupture Conventionnelle Collective (RCC) exclut « tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois » (C. trav., art. L. 1237-19). L'engagement en termes d'emplois pourra également être prévu dans les Accords de Performances (APC) sans que cela soit pour

autant une condition de validité de ce type d'accord (C. trav., art. L. 2254-2). Encore, plus récemment, les accords d'Activité partielle de longue durée (APLD) créés par le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 doivent contenir « des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle » (article 1^{er} 4°).

Se pose donc légitimement la question de la portée des engagements pris par l'employeur dans le cadre de ces accords et de leur force obligatoire. S'agit-il pour l'employeur d'une obligation de moyens ou de résultat ? Tout dépendra des termes de l'accord conclu. L'arrêt rendu par la Cour de cassation le 18 novembre 2020 en est une illustration (Cass. soc., 18 nov. 2020, n° 19-15.117). En l'espèce, il avait été signé un accord d'entreprise prévoyant un engagement défini dans les termes suivants : « *Emploi en France – Sur l'ensemble de l'année 2016 : 16 personnes en complément de l'effectif actuel CDI, soit sous forme de recrutement externe, soit sous forme de titularisation de personnes présentes dans l'entreprise. Ces embauches se feront en priorité dans les services R&D, Client Center et Industriel* ».

Considérant que la clause en question n'était pas respectée, une des organisations syndicales signataires saisissait le Tribunal de Grande Instance (remplacé depuis le 1^{er} janvier 2020 par le Tribunal judiciaire). En défense, l'employeur faisait valoir que l'ac-



Jonathan Cadot
Avocat associé
Cabinet Lepany
& Associés



Btisem Ben Yahia
Juriste