



Motif sui generis de licenciement et accord de performance collective

Commentaire d'arrêt publié le **02/10/2023**, vu **968 fois**, Auteur : [Avocat Droit du travail Toulouse](#)

Le délai pour agir de l'employeur suite au refus du salarié de se voir appliquer un accord de performance collective

Employeurs, salariés, l'accord de performance permet la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Il est parfois également préféré par l'employeur à une procédure de licenciement collectif pour motif économique.

Notre cabinet sollicitait la requalification du licenciement d'un salarié, directeur de magasin d'une grande marque, notifié par son employeur dans un délai supérieur à deux mois à compter du refus dudit salarié de se voir appliquer un [accord](#) de performance collective (un des premiers signés en France) (-> précision avait été ajoutée aux dispositions de l'article 2254-2 du code du travail sur la question du délai de 2mois suite à une question prioritaire de constitutionnalité sur les anciens accords de préservation ou de développement de l'emploi (APDE) qui avaient été créés par la loi travail du 8 août 2016 (et vite remplacés par les APC), et ce notamment en raison du droit à l'emploi du salarié.

Concrètement, un salarié se sachant d'ores et déjà "condamné" à un licenciement du fait de son refus, ne pouvait se voir imposer des délais non raisonnables avant le déclenchement de la procédure de licenciement aboutissant à la rupture de son contrat de travail.

L'employeur avait fait coïncider la procédure de licenciement avec la fermeture du magasin, soit dans un délai de 5 mois après le refus du salarié de se voir appliquer un accord de performance collective sur la mobilité.

Reprenant notre argumentation, les magistrats de la Cour d'appel de Toulouse ont pu considérer que le motif sui generis (= motif objectif préconstitué) caractérisé par le refus du salarié de se voir appliquer un APC ne pouvait perdurer au-delà d'un délai de deux mois de sorte qu'il n'existait plus de motif préconstitué pour licencier, l'employeur n'ayant pas, par ailleurs, précisé d'autres motifs dans son courrier de licenciement (notamment celui d'un éventuel motif économique).

La sanction du non-respect du délai était donc susceptible de faire requalifier la rupture du contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse (et ce bien que le code du travail ne prévoit pas expressément la sanction afférente au sein des dispositions de l'article 2254-2 du code du travail).

La chambre sociale de la Cour d'appel de Toulouse précisait par ailleurs que ce délai ne serait pas non plus aménageable dans l'absolu par les partenaires sociaux dans le contenu de l'APC soit par le silence de l'accord sur le point de la durée de ce délai (le cas en l'espèce étonnamment) soit par la prévision d'un autre délai.

Cette précision est à notre connaissance la première sur le sujet du délai de 2 mois, la Cour de cassation n'ayant pas eu l'occasion encore de statuer sur ce point.

Nous obtenons des dommages et intérêts en raison de la requalification de licenciement à hauteur de 10 mois de salaires et la condamnation de l'employeur au remboursement du pôle emploi à hauteur de 6 mois d'indemnités de chômage versées.

[Cour d'appel de Toulouse - chambre sociale - RG 21/01577](#)

Me Jérémie AHARFI - Avocat Droit du Travail Toulouse

Défense des Salariés Cadres

www.aharfi-avocat.fr