



**Attention à la rédaction des accords collectifs**

Une salariée, licenciée pour motif économique dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), bénéficie, dans le cadre de ce plan, d'un congé de reclassement de 12 mois.

L'accord PSE prévoit que ce congé peut être allongé jusqu'à 18 mois en cas de besoin objectivement justifié, apprécié au cas par cas.

Cette demande doit être soumise à une commission paritaire de suivi composée d'un représentant de l'employeur et d'un groupe intersyndical représentant les salariés, qui doit rendre un avis en prenant en compte les situations particulières données.

À l'issue de son congé de reclassement de 12 mois, la salariée sollicite sa prolongation pour une période de 3 mois, afin de terminer la formation qu'elle suivait.

La commission paritaire, saisie de cette demande, ne rend pas d'avis tranché en ce que la direction de l'entreprise rend un avis défavorable, et le groupe intersyndical un « avis réservé ».

L'employeur, considérant que l'accord n'imposait pas de récolter un avis unanime, se fonde sur l'absence d'avis consensuel de la commission pour refuser la prolongation de son congé.

Le conseil de prud'hommes, suivi par la Cour d'appel de Rennes le 24 septembre 2021, tranchent en faveur de la salariée.

L'employeur se pourvoit en cassation, estimant que l'accord PSE ne prévoyait pas un droit acquis à la prolongation du congé, et qu'il justifie avoir régulièrement suivi la procédure prévue par l'accord, ayant bien recueilli l'avis de la commission, lequel n'avait pas à être unanime pour justifier son refus.

La Cour de cassation apprécie de manière plus stricte les termes de l'accord PSE et estime que la seule constatation d'un avis partagé de la commission ne suffit pas à justifier ce refus en application de l'accord PSE.

Elle juge que l'employeur aurait dû démontrer les motifs sérieux, pris en considération de la situation personnelle de la salariée, pour motiver sa décision.

Ce n'est ainsi pas l'absence d'avis tranché par la Commission qui est retenu par la Cour de cassation, mais l'absence de justification spécifique, et de démonstration d'un motif sérieux.

La Cour de cassation n'ajoute donc pas une condition d'unanimité qui n'aurait pas été prévue par l'accord PSE, mais l'interprète strictement en considérant que la prise en compte « des situations particulières données » prévue cet accord, exigeait la démonstration d'un motif sérieux tenant à la situation de la salariée pour justifier d'un refus.

Cass. Soc. 4 octobre 2023, n° 22-13.776

<https://juricaf.org/arret/FRANCE-COURDECASSATION-20231004-2213776>