



ARTICLE

LICENCIEMENT À LA SUITE DU REFUS D'APPLICATION D'UN APC : CONTRÔLE DU JUGE DU MOTIF DE RECOURS À L'ACCORD (CASS. SOC. 10 SEPTEMBRE 2025 N°23-23.231)

Droit du travail et de la protection sociale | 15/09/25 | Laure Hosni Claire-Lisa Leclerc

Faits : Une salariée se voit proposer une mobilité géographique en application d'un accord de performance collective (APC) qu'elle refuse et est licenciée en conséquence. L'objectif de l'accord tel que précisé dans son préambule est de développer l'activité de l'entreprise afin de devenir un leader français dans son secteur d'activité et de développer l'emploi. La salariée conteste son licenciement.

La cour d'appel juge que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse au motif qu'il n'incombe pas au juge prud'homal d'apprécier le bien-fondé des objectifs de l'APC dès lors qu'ils répondent aux exigences légales :

- Sur le plan formel : les exigences légales sont remplies
- Sur le contenu du préambule : l'objectif stratégique affiché en préambule de l'accord répondait bien à une nécessité liée au fonctionnement de l'entreprise.

Question posée : Le licenciement motivé par le refus du salarié de se voir appliquer un APC repose sur un motif « sui generis », constitutif d'une cause réelle et sérieuse. Mais quelle est l'étendue du contrôle du juge prud'homal sur le licenciement fondé sur un refus d'un APC ?

Décision de la Cour de cassation : Bien que le refus d'application de l'APC constitue un motif de licenciement autonome il appartient au juge d'en apprécier le bien-fondé.

Les juges du fond doivent rechercher concrètement si la conclusion de l'accord est nécessaire au fonctionnement de l'entreprise au-delà du seul contenu formellement conforme affiché dans le préambule, conformément aux articles 4, 9.1 et 9.3 de la convention 158 de l'OIT, d'application directe en droit interne.

Toutefois, il n'est pas 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 encore une cessation complète d'activité.

Remarque : Confirmation d'une solution retenue à propos des accords de mobilité interne, dispositifs ayant précédé les APC (Cass. Soc. 2 décembre 2020 n°19-11-986).

Point de vigilance : L'employeur doit produire en cas de contentieux des éléments de preuve concrets (éléments chiffrés et documentés) à l'appui de son motif de recours à l'APC.
