

25 mars 2020

Cour de cassation

Pourvoi n° 18-23.692

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2020:SO00387

Titres et sommaires

SEPARATION DES POUVOIRS - Compétence judiciaire - Exclusion - Cas - Licenciement économique - Licenciement collectif - Plan de sauvegarde de l'emploi - Contenu - Conformité aux stipulations d'un accord de méthode conclu antérieurement - Vérification - Compétence du juge administratif - Détermination - Portée

Le respect du principe de la séparation des pouvoirs s'oppose à ce que le juge judiciaire se prononce sur le respect par l'employeur de stipulations conventionnelles dont il est soutenu qu'elles s'imposaient au stade de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors qu'en application de l'article L. 1233-57-3 du code du travail la vérification du contenu dudit plan relève de l'administration sous le contrôle du juge administratif. Par suite, le juge judiciaire n'est pas compétent pour statuer sur des demandes de salariés, qui, sous le couvert de demandes tendant à obtenir l'exécution des engagements énoncés dans le cadre d'un accord de méthode conclu dans l'entreprise antérieurement à l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, contestent la conformité du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi aux stipulations de cet accord

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Licenciement collectif - Plan de sauvegarde de l'emploi - Contenu - Conformité aux stipulations d'un accord de méthode conclu antérieurement - Vérification - Juge compétent - Détermination

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Licenciement collectif - Entreprise en difficulté - Redressement et liquidation judiciaires - Plan de sauvegarde de l'emploi - Absence ou annulation de la décision de validation ou d'homologation du plan - Effets - Demande en paiement d'une indemnité fondée sur l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement - Possibilité - Détermination - Portée

Il résulte de l'article L. 1233-58, II, du code du travail que, quel qu'en soit le motif, l'annulation de la décision administrative ayant procédé à la validation de l'accord collectif ou à l'homologation du document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, établi dans une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire, ne prive pas les licenciements économiques intervenus à la suite de cette décision de cause réelle et sérieuse. Dans un tel cas d'annulation de la décision d'homologation, une cour d'appel déboute par conséquent à bon droit des salariés de leur demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents fondée sur l'absence de cause réelle et sérieuse de la rupture de leur contrat de travail, intervenue à la suite de leur acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle

Texte de la décision

Entête

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 25 mars 2020

Cassation partielle d'office sans renvoi et rejet du second moyen

M. CATHALA, président

Arrêt n° 387 FS-P+B

Pourvois n°

à

à

Z 18-23.692

F 18-23.698

G 18-23.700

K 18-23.702 JONCTION

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 25 MARS 2020

1°/ M. D... J..., domicilié [...],

2°/ M. Q... R..., domicilié [...],

3°/ M. T... A..., domicilié [...],

4°/ M. V... B..., domicilié [...],

5°/ M. S... H..., domicilié [...],

6°/ M. M... E..., domicilié [...],

7°/ M. V... N..., domicilié [...],

8°/ M. P... O..., domicilié [...],

9°/ M. S... C... F... , domicilié chez Mme X... F..., [...],

10°/ M. W... L..., domicilié [...],

ont formé respectivement les pourvois n° Z 18-23.692 à F 18-23.698 et G 18-23.700 à K 18-23.702 contre les arrêts rendus le 15 juin 2018 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (18e chambre B), dans les litiges les opposant :

1°/ à M. AU... K..., domicilié [...], pris en qualité de mandataire liquidateur de la société Milonga,

2°/ à la société Socultur, société par actions simplifiée, dont le siège est [...],

3°/ à l'association CGEA-AGS, dont le siège est [...],

défendeurs à la cassation ;

Les demandeurs aux pourvois invoquent, à l'appui de leur recours, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Marguerite, conseiller référendaire, les observations de la SCP Didier et Pinet, avocat de MM. J..., R..., A..., B..., H..., E..., N..., O..., C... F... et L..., de la SCP Coutard et Munier-Apaire, avocat de M. K..., ès qualités, de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Socultur, de la SCP Piwnica et Molinié, avocat de l'association CGEA-AGS, et l'avis de Mme Laulom, avocat général, après débats en l'audience publique du 25 février 2020 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Marguerite, conseiller référendaire rapporteur, Mme Leprieur, conseiller doyen, MM. Maron, Pietton, Mmes Richard, Le Lay, conseillers, Mmes Depelley, Duvallet, M. Le Corre, conseillers référendaires, Mme Laulom, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Motivation

Vu la connexité, joint les pourvois n° 18-23.692 à 18-23.698, et 18-23.700 à 18-23.702 ;

Exposé du litige

Attendu, selon les arrêts attaqués, que la société Milonga a été placée en liquidation judiciaire sans poursuite d'activité par jugement du tribunal de commerce du 2 octobre 2013 ; que le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi établi par M. K..., en sa qualité de liquidateur judiciaire de la société Milonga, a été homologué le 10 octobre 2013 par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; que M. J... et dix autres salariés ont accepté le contrat de sécurisation professionnelle qui leur avait été proposé ; que la décision d'homologation a été annulée par un arrêt de la cour administrative d'appel du 1er juillet 2014 devenu définitif ; que M. J... et dix autres salariés ont saisi la juridiction prud'homale ;

Moyens

Sur le second moyen :

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leur demande au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents alors, selon le moyen, que le licenciement prononcé dans le cadre d'une liquidation judiciaire en l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi, ou en l'état d'un plan insuffisant, est sans cause réelle et sérieuse ; qu'il s'ensuit que le salarié licencié, qui n'a pas exécuté son préavis, a droit au paiement d'une indemnité compensatrice ; que, pour débouter les salariés de leurs demandes en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, la cour d'appel a retenu que « l'article L. 1233-58, II, du code du travail ne prévoit pas, dans le cas notamment de l'annulation d'une décision d'homologation du document fixant le plan de sauvegarde de l'emploi, cas de l'espèce, que le licenciement doit être déclaré dépourvu de cause réelle et sérieuse » et que « cet article limite les conséquences de l'annulation de l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi à l'indemnisation du salarié licencié, l'indemnité mise ainsi à la charge de l'employeur ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois et l'article L. 1235-16 du code du travail ne pouvant s'appliquer » ; qu'elle en a déduit que « le licenciement (...) n'est ni sans cause réelle et sérieuse, ni assimilable à un licenciement sans cause réelle et sérieuse au sens des dispositions précitées, et l'appelant ne saurait donc prétendre au versement du préavis et des congés payés afférents » ; qu'en statuant ainsi, quand l'annulation par les juridictions administratives du plan de sauvegarde de l'emploi en raison de son insuffisance avait pour effet de priver les licenciements, notifiés par le liquidateur judiciaire, de cause réelle et sérieuse, de sorte que les salariés licenciés avaient droit - outre à l'indemnité prévue par l'article L. 1233-58, II du code du travail - à une indemnité compensatrice de préavis, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-58, II, L. 1235-10 et L. 1234-5 du code du travail en leur rédaction applicable au litige ;

Motivation

Mais attendu que, selon l'article L. 1233-58, II, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, en cas de licenciement intervenu dans une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire en l'absence de toute décision relative à la validation de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 du même code ou à l'homologation du document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ; que cette indemnité est due, quel que soit le motif d'annulation de la décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation ;

Et attendu qu'il en résulte que l'annulation de la décision administrative ayant procédé à la validation ou à l'homologation ne prive pas les licenciements économiques intervenus à la suite de cette décision de cause réelle et sérieuse ; que la cour d'appel a, à bon droit, débouté les salariés de leur demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents fondée sur l'absence de cause réelle et sérieuse de la rupture de leur contrat de travail, intervenue à la suite de leur acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Moyens

Mais sur le moyen relevé d'office, après avis donné aux parties conformément à l'article 1015 du code de procédure civile :

Motivation

Vu l'article L. 1235-7-1 du code du travail, ensemble la loi des 16-24 août 1790 et l'article 76 du code de procédure civile ;

Attendu qu'il résulte de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, que, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail, il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge administratif, de vérifier la conformité de ce document et du plan de sauvegarde de l'emploi dont il fixe le contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles applicables ; que le respect du principe de la séparation des pouvoirs s'oppose à ce que le juge judiciaire se prononce sur le respect par l'employeur de stipulations conventionnelles dont il est soutenu qu'elles s'imposaient au stade de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, la vérification du contenu dudit plan relevant de l'administration sous le contrôle du juge administratif ;

Attendu que les arrêts déboutent les salariés de leurs demandes en paiement de sommes au titre de l'indemnité de congé de reclassement et de la majoration de la prime de licenciement prévues par un protocole d'accord de méthode du 30 mai 2013 ainsi que de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la privation du dispositif de reclassement interne et externe prévu par ledit accord, après avoir constaté que le document unilatéral élaboré par le liquidateur judiciaire fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et homologué le 10 octobre 2013 ne reprend pas les dispositions de l'accord de méthode ni dans son contenu, ni par référence expresse ou implicite ;

Qu'en statuant ainsi, alors que sous le couvert de demandes tendant à obtenir l'exécution des engagements énoncés dans le cadre de cet accord, les salariés contestaient le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi dont le contrôle relève de la seule compétence de la juridiction administrative, la cour d'appel a excédé ses pouvoirs et violé les deux premiers des textes susvisés ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile, après avis donné aux parties par application des dispositions de l'article 1015 du même code ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le premier moyen du pourvoi, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils rejettent les demandes de MM. J..., R..., A..., B..., H..., E..., N..., O..., C... F... et L... en rapport avec l'application des dispositions prévues par le protocole d'accord de méthode du 30 mai 2013, les arrêts rendus le 15 juin 2018, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Déclare les juridictions de l'ordre judiciaire incompétentes pour connaître de ces demandes ;

Renvoie les parties à mieux se pourvoir ;

Condamne MM. J..., R..., A..., B..., H..., E..., N..., O..., C... F... et L... aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite des arrêts partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq mars deux mille vingt.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits aux pourvois par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour MM. J..., R..., A..., B..., H..., E..., N..., O..., C... F... et L....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief aux arrêts attaqués d'AVOIR rejeté toutes les demandes en rapport avec l'application des dispositions prévues par le protocole d'accord de méthode du 30 mai 2013 ;

AUX MOTIFS POPRES QUE, sur l'application du plan de sauvegarde de l'emploi contenu dans l'accord collectif du 30 mai 2013 : l'appelant soutient qu'il doit bénéficier des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi adopté le 30 mai 2013 alors que : - cet accord prévoit expressément son application à toute nouvelle procédure de licenciement pour motif économique de plus de 9 salariés qui serait susceptible d'intervenir au sein de la société Milonga et qui débiterait avant le 31 décembre 2014 ; - la loi du 14 juin 2013 n'a pas d'effet rétroactif, elle est parfaitement compatible avec la mise en oeuvre du plan de sauvegarde de l'emploi conclu le 30 mai 2013 qu'elle n'a pas eu pour effet de faire disparaître et ne doit pas léser les salariés des droits acquis ; - il appartenait à l'employeur de soumettre cet accord collectif majoritaire à la validation ou à l'homologation de l'administration ; - le congé de reclassement stipulé par cet accord n'est pas incompatible avec les dispositions du code du travail en cas de liquidation judiciaire (obligation pour le liquidateur d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle et de proposer cette adhésion aux salariés) ; que l'appelant fait valoir qu'il est en droit d'obtenir le bénéfice des mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi du 30 mai 2013, notamment le versement de la rémunération fixée pendant la période du congé de reclassement (indemnité de 100 % + indemnité de 75 %) ainsi que le versement de l'indemnité supra légale ou complémentaire de licenciement (majoration de la prime de licenciement) ; qu'il ajoute que le préjudice subi du fait de la privation des avantages accordés par le plan de sauvegarde de l'emploi du 30 mai 2013 (évalué à 20.000 euros par l'appelant), notamment des mesures de reclassement interne comme externe (cellule de reclassement, aides diverses...), constitue un préjudice distinct de celui indemnisé au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que la société Socultur fait valoir que : - la société Milonga a conclu le 30 mai 2013 avec le seul syndicat CFTC un accord de méthode relatif aux procédures d'information et

de consultation du comité d'entreprise dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en annexe de cet accord, les parties prévoient un certain nombre de mesures d'accompagnement spécifiques (prise en charge des frais de déplacement, frais de réinstallation, aide à la recherche d'un logement, congé de reclassement, indemnité complémentaire de licenciement etc.) ; que cette annexe précisait que l'accord de méthode pourrait s'appliquer « en cas de toute nouvelle procédure de licenciement pour motif économique de plus de 9 salariés qui serait susceptible d'intervenir au sein de la société Milonga et qui débiterait avant le 31 décembre 2014 » ; - comme l'a relevé le premier juge, M. J... ne saurait prétendre à l'application de l'accord de méthode du 30 mai 2013 du fait, d'une part, de l'entrée en vigueur le 1er juillet 2013 de la loi du n° 2013-504 du 14 juin 2013, qui a notamment limité la possibilité de conclure un accord de méthode aux seules modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise (dispositions d'ordre public), ce dont il résulte que l'accord du 30 mai 2013 restait applicable exclusivement en ses dispositions concernant l'aménagement de la procédure d'information-consultation, d'autre part, de la survenance d'une procédure collective puis de la mise d'un plan de sauvegarde de l'emploi en application d'une décision de liquidation judiciaire qui a rendu sans objet ni fondement le projet de licenciement collectif pour motif économique et le plan de sauvegarde de l'emploi visés dans l'accord de méthode du 30 mai 2013 ; - les mesures prévues dans le plan de sauvegarde de l'emploi intégré dans l'accord de méthode du 30 mai 2013 ne sauraient constituer un engagement unilatéral de l'employeur alors qu'elles étaient liées à un projet de licenciement collectif pour motif économique qui n'a jamais été mis en oeuvre et que le plan de sauvegarde de l'emploi ne pouvait connaître d'effet juridique puisque son homologation a été annulée par le juge administratif ; - à titre subsidiaire, la demande de M. J... concernant l'indemnité pour privation du dispositif de reclassement externe se confond avec celle portant sur l'indemnité de reclassement et le salarié ne justifie pas en la matière de l'existence d'un préjudice spécifique ; que la SCP K... Y..., prise en la personne de Maître AU... K... en sa qualité de liquidateur judiciaire de la SA Milonga, conclut que M. J... devra être débouté de ses demandes au titre de l'indemnité de reclassement et de l'indemnité complémentaire de licenciement prévues par l'accord de méthode du 30 mai 2013 comme de dommages et intérêts à raison de la privation du dispositif de reclassement externe prévu par le même accord, en faisant valoir que : - le projet de licenciement collectif pour motif économique initié avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 concernait 49 salariés sur les 230 que comptait alors l'effectif de la société Milonga ; que l'accord de méthode du 30 mai 2013 était conforme aux dispositions alors applicables de l'article L. 1233-22 du code du travail permettant à un tel accord d'anticiper le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ; que cet accord du 30 mai 2013, qui prévoyait des mesures d'accompagnement spécifiques (mise en oeuvre d'un congé de reclassement d'une durée de 7 mois à raison d'indemnités de reclassement de 100 % pour la durée équivalente au préavis et de 75 % pour la durée au-delà de celle équivalente au préavis ; indemnités supra légales etc.) pour les licenciements pour motif économique, mentionnait s'appliquer en cas de toute nouvelle procédure de licenciement pour motif économique de plus de 9 salariés qui serait susceptible d'intervenir au sein de la société Milonga et qui débiterait avant le 31 décembre 2014 ; que, nonobstant, cet accord ne sera jamais appliqué puisque, suite à l'ouverture de la procédure de redressement judiciaire, l'administrateur judiciaire refusera de poursuivre le projet de licenciement collectif pour motif économique initié avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 compte tenu de l'état de la trésorerie de la société Milonga et d'un coût en matière d'indemnités supra légale évalué à plus de 900.000 euros ; - l'accord du 30 mai 2013 ne visait qu'un projet de licenciement collectif pour motif économique concernant 49 salariés, en tout cas tout au plus les procédures de licenciement collectif pour motif économique engagées avant le 31 décembre 2014 par la société Milonga in bonis, mais ne peut en aucun cas s'appliquer à une entreprise en liquidation judiciaire puisque le jugement de liquidation judiciaire met fin à la société (article 1844-7 du code de commerce) ; - l'accord du 30 mai 2013 est sans effet s'agissant du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi du fait de l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 ayant eu également pour effet de modifier les dispositions des articles L. 1233-21, L. 1233-22 et L. 1233-24 du code du travail, notamment la possibilité pour un accord de méthode sur la procédure d'information-consultation d'anticiper le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et de mettre en oeuvre des actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe ; que selon le rapport de l'Assemblée Nationale à ce sujet et l'instruction DGEFP/DGT du 19 juillet 2013, les accords de méthode antérieurs à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 restent applicables exclusivement en ce qui concerne l'aménagement de la procédure d'information-consultation mais les éventuelles mesures anticipant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi n'exonèrent pas l'entreprise d'élaborer un plan conformément à la nouvelle législation ; - l'accord du 30 mai 2013 ne saurait s'imposer au liquidateur judiciaire alors que l'article L. 3253-13 du code du travail stipulait à l'époque considérée que PAGS « ne couvre pas les sommes qui concourent à l'indemnisation du préjudice causé par la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe ou d'une décision unilatérale de l'employeur, lorsque l'accord a été conclu et déposé ou la décision notifiée moins de dix-huit mois avant la

date du jugement d'ouverture de la procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire » et stipule désormais (loi du 14 juin 2013) que l'AGS « ne couvre pas les sommes qui concourent à l'indemnisation du préjudice causé par la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe, d'un accord collectif validé ou d'une décision unilatérale de l'employeur homologuée conformément à l'article L. 1233-57-3, lorsque l'accord a été conclu et déposé ou la décision notifiée moins de dix-huit mois avant la date du jugement d'ouverture de la procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, ou l'accord conclu ou la décision notifiée postérieurement à l'ouverture de la procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire » ; - le congé de reclassement est expressément exclu en cas de liquidation judiciaire par l'article L. 1233-75 du code du travail, les salariés bénéficiant en lieu et place (dans les entreprises de moins de 1000 salariés) d'un contrat de sécurisation professionnelle, selon les conditions fixées par les articles L. 1233-66 et L. 1233-67 du code du travail, qui ne peut être cumulé avec le congé de reclassement car les régimes et modalités de ces deux dispositifs sont incompatibles ; qu'en ce sens, l'article L. 3253-8 du code du travail stipule que l'AGS couvre uniquement en cas de liquidation judiciaire, d'une part, les sommes dues aux salariés à la date du jugement d'ouverture de toute procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, ainsi que les contributions dues par l'employeur dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle, d'autre part, les créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant : a) Pendant la période d'observation ; b) Dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de sauvegarde, de redressement ou de cession ; c) Dans les quinze jours, ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, suivant le jugement de liquidation ; - si M. J... ne peut prétendre aux mesures énoncées par l'accord de méthode du 30 mai 2013, il ne peut pas plus justifier du préjudice allégué alors qu'il a bénéficié des recherches et propositions de reclassement, tant internes qu'externes, du liquidateur judiciaire, de la cellule de reclassement mise en place par la société Socultur, des mesures d'accompagnement prévues dans le document unilatéral établi par le liquidateur judiciaire dans le cadre du projet de licenciement collectif pour motif économique, ainsi que des mesures destinées à favoriser son retour à l'emploi dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle ; que le CGEA de Marseille, en qualité de gestionnaire de l'AGS, s'associe aux explications du mandataire liquidateur de la société Milonga s'agissant de l'inapplicabilité de l'accord de méthode du 30 mai 2013 et fait valoir que : - aucun congé de reclassement ne peut être sollicité par l'appelant alors que l'article L. 2133-75 du code du travail précise que celui-ci n'est pas applicable aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire ; - l'appelant devra être débouté de sa demande de dommages et intérêts pour privation des mesures de reclassement prévues dans l'accord de méthode du 30 mai 2013 au regard des moyens et arguments développés supra par le mandataire liquidateur et du fait que les salariés ont bénéficié du dispositif alternatif du contrat de sécurisation professionnelle financé par l'AGS ; - (subsidièrement) l'appelant a commis une erreur flagrante de calcul dans ses écritures puisqu'il réclame une somme correspondant à environ 300 % (et non 75 %) de l'indemnité de reclassement ; - en tout état de cause, vu les dispositions de l'article L. 3253-13 du code du travail, la demande de l'appelant est inopposable à l'AGS puisque l'accord de méthode invoqué a été conclu le 30 mai 2013, soit moins de 18 mois avant la date du jugement (29 juillet 2013) ouvrant la procédure collective à l'encontre de la société Milonga ; qu'en l'espèce, en février 2013, la direction de la société Milonga a présenté un premier projet de plan de sauvegarde de l'emploi dans le cadre d'un projet de licenciement collectif pour motif économique concernant la suppression de 53 postes (29 en magasin et 24 dans les services centraux) ; que ce projet n'a pas connu de suite concrète et le comité d'entreprise a été informé de son abandon le 25 mars 2013 ; qu'en mai 2013, la direction de la société Milonga a présenté un deuxième projet de plan de sauvegarde de l'emploi dans le cadre d'un projet de licenciement collectif pour motif économique concernant la suppression de 49 postes (29 en magasin et 20 dans les services centraux) ; qu'un protocole d'accord de méthode a été signé en date du 30 mai 2013 par M. I..., en qualité de représentant légal de la société Milonga, et M. U... au nom du syndicat CFTC ; que le protocole d'accord de méthode du 30 mai 2013 prévoit notamment : - les modalités d'information-consultation du comité d'entreprise sur le projet de réorganisation envisagé par la direction de la société Milonga (calendrier avec réunions du comité d'entreprise les 3 juin et 17 juin 2013 ; règlement des conflits liés à l'accord ; modalités d'application des critères d'ordre des licenciements ; suivi des réunions extraordinaires du comité d'entreprise ; crédit d'heures de délégation spécifique) ; qu'il est précisé que l'accord est conclu pour la durée des procédures d'information et de consultation du comité d'entreprise et du CHSCT initiées dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, à propos duquel les représentants du personnel seront consultés à compter du 3 juin 2013 (sauf nouvel avenant signé par l'ensemble des parties signataires) ; - des mesures d'accompagnement spécifiques dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, par renvoi aux annexes 1 et 2, sur lesquelles les parties sont d'ores et déjà en accord ; - les modalités d'intervention (prestations et moyens) de la cellule de reclassement (annexe 2) ; - des modalités de reclassement interne (annexe 1) telles que critères d'ordre de priorité, délai de réflexion, frais de déplacement, maintien du salaire, formation

d'adaptation au poste de travail, frais de réinstallation ; - un congé de reclassement (annexe 1) pour les salariés licenciés d'une durée de sept mois avec une rémunération de 100 % pendant la période du congé de reclassement coïncidant avec le préavis et une rémunération de 75 % pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis (sur la base de la rémunération brute moyenne perçue au cours des douze derniers mois) ; - une indemnité complémentaire de licenciement (annexe 1) pour les salariés licenciés selon un barème proportionnel à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (entre 1 mois et 16 mois de salaire brut selon l'ancienneté, ce afin de prendre en compte le préjudice qui serait subi par les salariés licenciés pour motif économique dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi ; - une aide à la création et à la reprise d'entreprise (annexe 1) ; que, dans l'annexe 1, un paragraphe « durée de validité de l'accord de méthode » mentionne : « il est convenu que les dispositions qui seront arrêtées dans le présent accord de méthode s'appliqueront également en cas de toute nouvelle procédure de licenciement collectif pour motif économique de plus de 9 salariés qui serait susceptible d'intervenir au sein de la société Milonga et qui débiterait avant le 31 décembre 2014 » ; que le projet de licenciement collectif pour motif économique et le plan de sauvegarde de l'emploi portant suppression de 49 postes a été soumis par la société Milonga à la Direccte qui a formulé des observations en retour par courrier du 13 juin 2013 ; que M. I..., en qualité de représentant légal de la société Milonga, a répondu aux observations de la Direccte par courrier du 17 juin 2013 ; qu'il n'est pas justifié par la suite d'une application concrète et effective des modalités fixées par l'accord de méthode du 30 mai 2013, ce avant l'ouverture de la procédure collective comme avant le prononcé de la liquidation judiciaire de la société Milonga ; que le projet de licenciement collectif pour motif économique de l'ensemble des salariés de la société Milonga ainsi que le projet de plan de sauvegarde de l'emploi afférent, présentés par le mandataire liquidateur en application du jugement du 2 octobre 2013 prononçant la liquidation judiciaire sans maintien d'activité, ne reprend pas les dispositions de l'accord de méthode du 30 mai 2013 ni dans son contenu ni par référence expresse ou implicite ; qu'aux termes de l'article L. 1233-21 du code du travail (version applicable au 30 mai 2013 comme au 21 octobre 2013) : « un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel prévues par le présent titre et par le livre III de la deuxième partie, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-22 du code du travail (version applicable au 30 mai 2013) : « l'accord prévu à l'article L. 1233-21 fixe les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise... 1°) Est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise ; 2°) Peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions. L'accord peut organiser la mise en oeuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe. Il peut déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi prévu à l'article L. 1233-61 fait l'objet d'un accord et anticiper le contenu de celui-ci » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-22 du code du travail (version applicable au 21 octobre 2013 suite à l'entrée en vigueur de la loi 2013-504 du 14 juin 2013) : « l'accord prévu à l'article L. 1233-21 fixe les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise : 1° Est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise ; 2° Peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-23 du code du travail (version applicable au 30 mai 2013) : « l'accord prévu à l'article L. 1233-21 ne peut déroger : 1° A l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur prévue à l'article L. 1233-4 ; 2° Aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 ; 3° A la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 ; 4° Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L. 1233-58 » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-24 du code du travail (version applicable au 30 mai 2013) : « toute action en contestation visant tout ou partie d'un accord prévu à l'article L. 1233-21 doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date de dépôt de l'accord prévu à l'article L. 2231-6. Ce délai est porté à douze mois pour un accord qui détermine ou anticipe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi prévu à l'article L. 1233-61 » ; qu'aux termes de l'article L. 3253-13 du code du travail (version modifiée par la loi du 14 juin 2013), l'AGS ne couvre pas les sommes qui concourent à l'indemnisation du préjudice causé par la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe, d'un accord collectif validé ou d'une décision unilatérale de l'employeur homologuée conformément à l'article L. 1233-57-3, lorsque l'accord a été conclu et déposé ou la décision notifiée moins de dix-huit mois avant la date du jugement d'ouverture de la procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, ou l'accord conclu ou la décision notifiée postérieurement à l'ouverture de la procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ; qu'aux termes de l'article L.

3253-13 du code du travail (version au 30 mai 2013), l'AGS ne couvre pas les sommes qui concourent à l'indemnisation du préjudice causé par la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe ou d'une décision unilatérale de l'employeur, lorsque l'accord a été conclu et déposé ou la décision notifiée moins de dix-huit mois avant la date du jugement d'ouverture de la procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ; que selon l'article L. 1233-75 du code du travail (version du 21 octobre 2013 sur le congé de reclassement), les dispositions de la sous-section du code du travail concernant le congé de reclassement ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire ; que l'appelant ne saurait revendiquer l'application à son profit du protocole d'accord de méthode du 30 mai 2013, s'agissant notamment des mesures d'accompagnement spécifiques du plan de sauvegarde de l'emploi prévues par les annexes 1 et 2 de cet accord, pour les raisons suivantes : - le projet de licenciement collectif pour motif économique ainsi que le plan de sauvegarde de l'emploi établis par le mandataire liquidateur n'ont aucun rapport avec l'accord du 30 mai 2013 ; que l'accord du 30 mai 2013 a été signé par un employeur in bonis qui avait envisagé le licenciement d'une cinquantaine de salariés de l'entreprise (sur 230) dans le cadre d'un projet de restructuration prévoyant notamment la fermeture de quatre magasins et le transfert du siège social de l'entreprise. Lorsque l'accord du 30 mai 2013 a été signé, la société Milonga connaissait des difficultés économiques mais bénéficiait encore de concours ou facilités bancaires ainsi que d'aides financières de la part du groupe Sodival ; que le mandataire liquidateur devait quant à lui impérativement établir un projet de licenciement collectif pour motif économique de tous les salariés (163) de la société Milonga, contraint en ce sens par son obligation d'appliquer très rapidement le jugement du 2 octobre 2013 prononçant la liquidation judiciaire de la société sans maintien d'activité ; que le mandataire liquidateur devait dans ce cadre également établir un document unilatéral spécifique contenant un plan de sauvegarde de l'emploi, adapté aux moyens et conditions dont il disposait suite au prononcé de la liquidation judiciaire, et procéder à une nouvelle procédure d'information-consultation du comité d'entreprise de la société Milonga ; que le mandataire liquidateur est donc intervenu dans un contexte totalement différent, sans la liberté de manoeuvre ou de négociation ni les moyens de financement dont disposait l'employeur in bonis à la date du 30 mai 2013 ; - suite à l'ouverture d'une procédure collective intervenue postérieurement à sa signature, le protocole d'accord de méthode du 30 mai 2013 ne saurait avoir un caractère contraignant, notamment pour le mandataire liquidateur dans le cadre de l'application d'un jugement de liquidation judiciaire, que ce soit à titre d'accord collectif ou d'engagement unilatéral de l'employeur lorsqu'il était in bonis ; que toute interprétation contraire serait en contradiction totale avec le fondement et l'objet d'une procédure collective en général et de la liquidation judiciaire en particulier, et ferait également peser le risque pour la liquidation judiciaire de devoir assumer toutes les largesses ou toutes les anomalies, voire tous les excès ou abus, actés alors qu'une société était in bonis, ce d'autant plus que l'AGS n'aurait pas pu garantir en l'espèce les sommes qui concourent à l'indemnisation du préjudice causé par la rupture du contrat de travail en application du protocole d'accord de méthode du 30 mai 2013, telles notamment les indemnités supra-légales dont le coût pourrait dépasser à elles seules un montant global de 900.00 euros et que le congé de reclassement n'est pas applicable à une entreprise en liquidation judiciaire ; - L. 1233-22 du code du travail a été modifié par la loi 2013-504 du 14 juin 2013 (suppression des deux derniers alinéas) qui a tiré les conséquences de la création de la possibilité de négocier sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ; que la loi a ainsi adapté le contenu des accord de méthode en ce que ceux-ci ne peuvent plus anticiper le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi qui relève désormais du champ de l'accord majoritaire ; que les accords de méthode antérieurs à la loi 2013-504 du 14 juin 2013 restent donc applicables exclusivement en ce qui concerne l'aménagement de la procédure d'information-consultation ; qu'en conséquence, M. J... sera débouté de toutes ses demandes (indemnité de congé de reclassement ; majoration de la prime de licenciement ; dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de la privation du dispositif de reclassement externe prévu par l'accord de méthode) en rapport avec l'application à son profit des dispositions prévues par le protocole d'accord de méthode du 30 mai 2013 ; que le jugement sera également confirmé sur ce point ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE, sur l'application du plan de sauvegarde de l'emploi conclu le 30 mai 2013 : sur les règles applicables : les dispositions des articles L. 1233-21 et L. 1233-22 du code du travail, alors applicables, ont été modifiées par les effets de la loi du 13 juin 2013 n° 2013-504, laquelle a modifié l'article L. 1233-22 du code du travail qui a limité la possibilité de conclure un accord de méthode, ayant la nature d'un accord collectif classique, aux seules modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ; que l'accord de méthode ne peut plus anticiper le contenu du PSE ; que celui-ci ne peut être négocié que dans le cadre d'un accord collectif majoritaire qui doit ensuite être soumis à la validité de la Direccte ; que, sur les accords de méthode anticipant le contenu du PSE et conclus avant la loi du 13 juin 2013, l'administration a précisé dans une instruction DGEFP/DGT du 19

juillet 2013 que : « les accords de méthode antérieurs à la loi relative à la sécurisation de l'emploi, restent applicables exclusivement en ce qui concerne l'aménagement de la procédure d'information-consultation » ; qu'en l'espèce : la position de l'administration est logique et conforme à la loi dans la mesure où le législateur n'a pas permis aux parties de déroger aux dispositions prévues par l'article L. 1233-21 du code du travail ; que les accords antérieurs à la loi du 13 juin 2013 restent en vigueur sauf s'ils sont contraires aux nouvelles dispositions légales, auquel cas, ce sont ces dernières qui s'appliquent ; que la loi du 13 juin 2013 est en effet applicable à toute procédure de licenciement économique postérieure à son entrée en vigueur, elle s'applique au plan initié en octobre 2013 à la suite du jugement de liquidation judiciaire de la société Milonga ; que les dispositions de la loi réglementant la conclusion d'un accord relatif au PSE, un accord majoritaire validé par l'administration du travail, sont des dispositions d'ordre public à laquelle aucun accord collectif ne peut déroger ; qu'un accord collectif ne peut anticiper une situation survenant dans le cadre d'une législation postérieure et interdisant la conclusion d'un accord relatif au contenu du PSE en dehors des obligations légales ; qu'en conséquence : les dispositions de l'accord du 30 mai 2013 relatives aux mesures sociales du PSE sont devenues inapplicables par l'effet de la nouvelle loi ;

1°) ALORS QUE la loi nouvelle, à laquelle le législateur n'a pas expressément reconnu d'effet rétroactif, n'est pas applicable aux faits survenus antérieurement à son entrée en vigueur ; qu'aux termes de l'article L. 1233-22 du code du travail en sa rédaction antérieure à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, un accord de méthode au sens des dispositions de l'article L. 1233-21 du même code « peut déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi prévu à l'article L. 1233-61 fait l'objet d'un accord et anticiper le contenu de celui-ci » ; que selon ce texte, en sa version issue de ladite loi, un tel accord ne peut plus anticiper le contenu du ou des plans de sauvegarde de l'emploi à venir ; que la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ayant uniquement prévu, en son article 18 - XXXIII, que « les dispositions du code du travail et du code de commerce dans leur rédaction issue du présent article sont applicables aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1er juillet 2013 » et que « pour l'application du premier alinéa du présent XXXIII, une procédure de licenciement collectif est réputée engagée à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion du comité d'entreprise mentionnée à l'article L. 1233-30 du code du travail », il en résulte que les accords de méthodes conclus antérieurement au 1er juillet 2013, qui demeurent en vigueur en toutes leurs dispositions, peuvent valablement mettre à la charge de l'employeur des obligations en matière de reclassement, de formation ou d'indemnisation des salariés ; qu'en jugeant dès lors que les salariés ne pouvaient revendiquer l'application de l'accord de méthode du 30 mai 2013, motifs pris que « l'article L. 1233-22 du code du travail a été modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 (suppression des deux derniers alinéas), qui a tiré les conséquences de la création de la possibilité de négocier sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi », a « ainsi adapté le contenu des accords de méthode en ce que ceux-ci ne peuvent plus anticiper le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, qui relève désormais du champ de l'accord majoritaire », de sorte que « les accords de méthode antérieurs à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 restent donc applicables exclusivement en ce qui concerne l'aménagement de la procédure d'information-consultation », la cour d'appel a violé l'article L. 1233-22 du code du travail en sa rédaction antérieure à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi par refus d'application et l'article L. 1233-22 du même code dans sa rédaction issue de cette loi par fausse application, ensemble l'article 2 du code civil et le principe de non-rétroactivité de la loi nouvelle ;

2°) ET ALORS QUE, pour dire que les salariés ne pouvaient revendiquer l'application de l'accord de méthode du 30 mai 2013, la cour d'appel a retenu que le projet de licenciement collectif pour motif économique, concernant l'ensemble des salariés de la société Milonga, et le plan de sauvegarde de l'emploi, établi par le mandataire liquidateur aux fins de satisfaire aux besoins de la liquidation judiciaire prononcée par un jugement du 2 octobre 2013, n'ont aucun rapport avec l'accord du 30 mai 2013, qui a été signé par un employeur in bonis envisageant le licenciement d'une cinquantaine de salariés dans le cadre d'un projet de restructuration, prévoyant la fermeture de quatre magasins et le transfert du siège social de l'entreprise, et à une époque où il bénéficiait encore de facilités bancaires et du concours financier du groupe Sodival ; qu'elle a ajouté que le mandataire liquidateur, qui devait établir un document unilatéral adapté aux moyens et conditions dont il disposait en suite du prononcé de la liquidation judiciaire, est ainsi intervenu dans un contexte différent, dans la mesure où il ne bénéficiait pas de la liberté de manoeuvre ou de négociation, ni des moyens de financement, dont disposait l'employeur in bonis à la date du 30 mai 2013 ; qu'enfin, la cour d'appel a estimé que l'accord de méthode du 30 mai 2013, conclu à une époque où l'employeur était in bonis, ne pouvait recevoir application, dans la mesure où cela serait en contradiction totale avec le fondement et l'objet de la procédure collective, d'une manière générale, et de liquidation judiciaire, en particulier, et ferait peser le risque pour la liquidation judiciaire de

devoir assumer toutes les largesses et toutes les anomalies, voire tous les abus ou excès, consentis par l'employeur lorsqu'il était in bonis, et ce, d'autant plus en l'espèce que l'AGS serait dans l'impossibilité de garantir les sommes indemnisant le préjudice causé par la rupture du contrat en application de l'accord de méthode du 30 mai 2013, dont celles afférentes aux indemnités supra-légales, dont le coût pourrait dépasser le montant global de 900.000 €, et au congé de reclassement, qui n'est pas applicable à une entreprise en liquidation judiciaire ; qu'en statuant ainsi par des motifs inopérants, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-22 du code du travail en sa rédaction antérieure à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief aux arrêts attaqués d'AVOIR débouté les salariés de leurs demandes au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QU'en l'espèce, le licenciement pour motif économique de M. J... (salarié non protégé) a été notifié par le mandataire liquidateur au visa du jugement de liquidation judiciaire du 2 octobre 2013 et sur la base d'un plan de sauvegarde de l'emploi établi par le seul liquidateur et sans aucun rapport avec le protocole d'accord de méthode du 30 mai 2013 ; que, dans sa décision du 10 octobre 2013 homologuant le projet de licenciement collectif des salariés de l'entreprise Milonga et le plan de sauvegarde de l'emploi afférent, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Provence-Alpes-Côte d'Azur relève que le comité d'entreprise a été régulièrement consulté, que le plan de sauvegarde de l'emploi contient des offres de reclassement au sein des entreprises du groupe Sodival, qu'il est également prévu des mesures de reclassement externe proportionnelles aux moyens dont dispose le liquidateur judiciaire, qu'enfin le contrat de sécurisation professionnelle est proposé à tous les salariés ; que, dans son jugement du 4 mars 2014 annulant la décision d'homologation de la Direccte en date du 10 octobre 2013, le tribunal administratif de Marseille a relevé une insuffisance de motivation de la décision administrative ; que, dans son arrêt du 1er juillet 2014, la cour administrative d'appel de Marseille a, d'une part, confirmé la décision du tribunal administratif en ce qu'il a pu juger à bon droit que la décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Provence-Alpes-Côte d'Azur du 10 octobre 2013 était insuffisamment motivée au regard du contrôle que l'administration devait notamment exercer s'agissant des dispositions de l'article L. 1233-57 du code du travail et, d'autre part, en ce qui concerne le moyen tiré de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, jugé que la décision d'homologation contestée est entachée d'illégalité du fait que le contenu du plan litigieux était insuffisant au regard des moyens dont disposait le groupe Sodival, ce en énonçant notamment les motifs suivants : « - considérant que le plan de sauvegarde de l'emploi mentionne, au titre des mesures de sauvegarde de l'emploi, l'existence de 245 offres de reclassement au sein de la société Socultur, appartenant au groupe Sodival, et définit les critères d'ordre de priorité pour l'accès à ces emplois en fonction de l'âge des salariés et de leur éventuelle situation de handicap ; qu'au titre du reclassement à l'extérieur du groupe, le plan fait état des démarches effectuées par Me G..... auprès de 12 sociétés exerçant dans un autre secteur d'activité et auprès de 2.7 entreprises exerçant dans le même secteur d'activité ; qu'il ne comporte cependant aucune offre précise de reclassement au sein de ces sociétés ; qu'en guise de mesures d'accompagnement, le plan envisage de solliciter de l'Etat la conclusion d'une convention d'allocation temporaire dégressive et prévoit la mise en oeuvre du contrat de sécurisation professionnelle pour l'ensemble des salariés, la dispense de l'exécution du préavis pour les salariés n'acceptant pas ce contrat, la libération des éventuelles clauses de non-concurrence, une priorité de réembauchage durant un an pour l'ensemble des salariés au sein des sociétés du groupe et la prise en charge par le régime d'assurance de garantie des salaires (AGS) de certaines mesures destinées à favoriser le retour à l'emploi des salariés licenciés ; - Considérant que, par télécopie du 30 septembre 2013, Me G....., a sollicité le groupe Sodival afin qu'il prenne en charge les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement exposés par les salariés dans le cadre de leur recherche d'emploi et les frais de réinstallation consécutifs à l'acceptation d'une offre de reclassement que, dans un courrier du 3 octobre 2013, la société holding Sodival a informé le liquidateur que le groupe n'entendait pas participer au financement de ces mesures ; que, compte tenu de ce refus et de l'absence de moyens financiers propres à la SA Milonga, le plan de sauvegarde de l'emploi élaboré par Me G...

ne comporte aucune mesure effective d'accompagnement des salariés acceptant une offre de reclassement au sein du groupe, ni aucune mesure positive et concrète d'accompagnement des salariés licenciés de nature à favoriser leur retour à l'emploi, hormis celles prises en charge par l'AGS ; - Considérant que ... si la SA Milonga ne pouvait financer aucune mesure d'accompagnement des salariés eu égard aux conditions de sa mise en liquidation, il ne ressort pas des pièces

du dossier que, pour sa part, le groupe ne disposait d'aucun moyen compte tenu de sa propre situation financière ; qu'il suit de là que l'administration, qui ne pouvait se borner à prendre acte du refus du groupe d'abonder au plan, a commis une erreur d'appréciation en estimant que, malgré l'absence totale de mesures d'accompagnement exceptées celles prises en charge par l'AGS, le contenu du plan litigieux était suffisant au regard des moyens dont disposait le groupe et, par suite, était conforme aux exigences de l'article L. 1233-57-3 précité du code du travail » ; que par arrêt du 30 mai 2016, le Conseil d'État a rejeté les pourvois de la SCP Louis-Lageat et du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, considérant que si des dispositions, de nature indicative, ne créent pas d'obligation de prévoir des actions de reclassement externe dans un plan de sauvegarde de l'emploi, la cour a pu, sans erreur de droit, tenir compte de l'absence de telles actions dans son appréciation du caractère suffisant des mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi, considérant également que la cour a pu juger que les mesures de ce plan n'étaient, prises dans leur ensemble, pas suffisantes au regard des moyens d'accompagnement, notamment financiers, dont disposaient l'entreprise et le groupe, ce en énonçant notamment les motifs suivants : « ...3 Considérant que, pour rejeter l'appel formé contre le jugement du tribunal administratif de Marseille, la cour s'est fondée sur deux moyens tirés, l'un de l'insuffisance de motivation de la décision litigieuse, l'autre de l'insuffisance des mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi homologué par l'administration ; 4. Considérant qu'aux termes de l'article L 1233-57-4 du code du travail : « l'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours (...) et la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours () ». Elle la notifie, dans les mêmes délais au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée » ; que si ces dispositions impliquent que la décision qui valide un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi ou qui homologue un document fixant le contenu d'un tel plan doit énoncer les éléments de droit et de fait qui en constituent le fondement, de sorte que les personnes auxquelles ces décisions sont notifiées puissent à leur seule lecture en connaître les motifs, elles n'impliquent ni que l'administration prenne explicitement parti sur le respect de chacune des règles dont il lui appartient d'assurer le contrôle en application des dispositions des articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du même code, ni qu'elle retrace dans la motivation de sa décision les étapes de la procédure préalable à son édicton ; 5. Considérant qu'il résulte de ce qui précède qu'en jugeant que la motivation de la décision d'homologation litigieuse était insuffisante faute de mentionner chacune des exigences légales sur lesquelles l'administration avait à faire porter son contrôle, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit ; 6. Considérant toutefois qu'aux termes de l'article L. 1233-61 du code du travail : « dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité () » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-24-4 du même code : « à défaut d'accord (...), un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité d'entreprise fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-58 du code du travail : « I. En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, qui envisage des licenciements économiques met en oeuvre un plan de licenciement dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4 (...) II. Pour un licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, () le document mentionné à l'article L. 1233-24-4, élaboré par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, est homologué dans les conditions fixées aux articles L. 1233-57-1 à L. 1233-57-3, aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 1233-57-4 et à l'article L. 1233-57-7 » ; qu'enfin, aux termes de l'article L. 1233-57-3 du même code, dans sa rédaction en vigueur à la date de la décision litigieuse : () l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et (...) le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants / 1° Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ; / 2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ; / 3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1 » ; 7. Considérant qu'il résulte de l'ensemble de ces dispositions que, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail, il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de vérifier la conformité de ce document et du plan de sauvegarde de l'emploi dont il fixe le contenu aux dispositions législatives et

aux stipulations conventionnelles applicables, en s'assurant notamment du respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des dispositions des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du même code ; qu'à ce titre elle doit, au regard de l'importance du projet de licenciement, apprécier si les mesures contenues dans le plan sont précises et concrètes et si, à raison, pour chacune, de sa contribution aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés, elles sont, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire à ces objectifs compte tenu, d'une part, des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur et, d'autre part, des moyens dont disposent l'entreprise et le cas échéant, l'unité économique et sociale et le groupe ; 8. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article L. 1233-62 du code du travail : « le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que : (

) 3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise » ; que si ces dispositions, de nature indicative, ne créent pas d'obligation de prévoir des actions de reclassement externe dans un plan de sauvegarde de l'emploi, la cour a pu, sans erreur de droit, tenir compte de l'absence de telles actions dans son appréciation du caractère suffisant des mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi ; 9. Considérant, en deuxième lieu, qu'en retenant que le résultat net déficitaire de la société Sodival pour l'année 2013 résultait de l'inscription en comptabilité d'une provision pour dépréciation des titres de la société Milonga, que la société Sodival avait honoré les dettes de la société Milonga envers les clients de cette dernière et plusieurs organismes bancaires, qu'elle avait contribué à un premier plan de sauvegarde de l'emploi daté du 30 mai 2013 prévoyant 900.000 euros d'indemnités supra-légales et que la principale filiale du groupe réalisait un chiffre d'affaires annuel d'un peu plus de 386 millions d'euros en croissance de 20 % par an depuis cinq ans, la cour a seulement entendu établir, en faisant porter son appréciation sur un faisceau d'indices dont il ne ressort pas des pièces du dossier qui lui était soumis qu'ils seraient entachés de dénaturation, que les moyens du groupe Sodival étaient de nature à justifier un financement plus important, par l'employeur, des mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi ; que les requérants ne sont, par suite, pas fondés à soutenir que la cour se serait immiscée dans les options de gestion du groupe et aurait ainsi commis une erreur de droit ; 10. Considérant, en troisième lieu, que la cour a pu, sans erreur de droit, ne pas tenir compte, pour apprécier le caractère suffisant des mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi, de la brièveté du délai imparti au liquidateur, après le prononcé du jugement de liquidation, pour procéder aux licenciements sans compromettre la prise en charge des sommes dues aux salariés par l'assurance prévue par l'article L. 3253-6 du code du travail ; 11. Considérant, enfin, qu'après avoir retenu que les moyens dont disposaient l'entreprise Milonga et le groupe qu'elle forme avec la société Sodival n'étaient pas de nature à justifier la faiblesse des mesures de reclassement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, la cour a pu, sans erreur de droit et par une appréciation souveraine qui n'est pas entachée de dénaturation, juger que les mesures de ce plan n'étaient, prises dans leur ensemble, pas suffisantes au regard des moyens d'accompagnement, notamment financiers, dont disposaient l'entreprise et le groupe ; 12. Considérant que ce dernier motif était à lui seul de nature à entacher d'illégalité la décision d'homologation litigieuse et par suite, à justifier le dispositif de l'arrêt attaqué... » ; qu'il en résulte que, s'agissant du licenciement pour motif économique de M. J..., la décision d'homologation du document contenant le plan de sauvegarde de l'emploi établi par le liquidateur judiciaire a été définitivement annulée par le juge administratif au motif d'une insuffisance de ce plan de sauvegarde de l'emploi du fait, d'une part, d'une absence ou insuffisance des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise et, d'autre part, d'une insuffisance des mesures au regard des moyens d'accompagnement, notamment financiers, dont disposaient l'entreprise Milonga et le groupe Sodival ; qu'hors l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi établi par le liquidateur judiciaire, alors que la société Socultur a été mise hors de cause en tant qu'employeur, co-employeur ou responsable de la déconfiture de la société Milonga et des licenciements afférents, il échet de constater que le motif économique du licenciement de M. J... n'est pas querellé pour le surplus en l'espèce, notamment en ce qui concerne le motif économique stricto sensu ou l'obligation individuelle de reclassement incombant au liquidateur ; que l'appelant ne conteste en effet ni le fait que le liquidateur judiciaire pouvait fonder la notification de son licenciement pour motif économique au seul visa du jugement de liquidation judiciaire ni la bonne exécution par le liquidateur de l'obligation individuelle et personnalisée de reclassement à son égard ; que, surabondamment, il échet de relever que dans le cadre de la contestation de l'autorisation de licenciement accordée par l'inspecteur du travail s'agissant des salariés protégés de la société Milonga (le tribunal administratif de Marseille, par jugement du 4 mars 2014, a annulé la décision de l'inspecteur du travail du 6 novembre 2013 / Par arrêt du 23 juin 2015, la cour administrative de Marseille a annulé le jugement du tribunal administratif de Marseille du 4 mars 2014), la cour administrative de Marseille a considéré qu'en l'espèce le mandataire liquidateur a pu procéder aux licenciements des salariés de la société Milonga sans avoir été autorisé par le juge-commissaire, par le seul effet du jugement de liquidation judiciaire s'agissant du maintien de l'activité et que les salariés (protégés) ne peuvent dès lors utilement se prévaloir des dispositions de l'article L. 631-17 du code de commerce ou arguer de l'insuffisante motivation de la demande d'autorisation de licenciement, rappelant que le

législateur a entendu que, lorsqu'est ordonnée la liquidation judiciaire de l'entreprise, la réalité des difficultés économiques et la nécessité des suppressions de postes soient examinées par le juge de la procédure collective ; que, dès lors que la liquidation judiciaire a été ouverte, ces éléments du motif de licenciement ne peuvent être contestés qu'en exerçant les voies de recours ouvertes soit contre l'ordonnance du juge-commissaire, soit contre le jugement du tribunal de commerce ; que la cour administrative d'appel a également jugé que les salariés (protégés) ne sont pas fondés à soutenir que le mandataire liquidateur de la SA Milonga aurait manqué à ses obligations de reclassement interne, compte tenu des moyens et du temps dont il disposait, ni arguer de l'absence de saisine de la commission paritaire ad hoc dans ce cadre ; que cette appréciation n'a pas été contredite par le Conseil d'Etat qui, dans son arrêt du 19 juillet 2017, a annulé la décision rendue en date du 23 juin 2015 par la cour administrative de Marseille au seul motif qu'eu égard à l'effet rétroactif des annulations contentieuses, aucune décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi n'était en vigueur à la date à laquelle l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement des salariés protégés et que cette autorisation ne pouvait, par suite, être légalement accordée ; qu'il résulte d'abord de la combinaison des articles du code du travail susvisés que la nullité de la procédure de licenciement n'est pas encourue en raison de l'insuffisance d'un plan social établi à l'occasion d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire de l'employeur ; que l'appelant convient d'ailleurs que son licenciement n'est pas nul alors que la décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi établi par le liquidateur judiciaire a été définitivement annulée par le juge administratif, en raison d'une insuffisance de ce plan de sauvegarde de l'emploi, postérieurement à la notification de son licenciement pour motif économique ; qu'il n'est pas contesté que le mandataire liquidateur a notifié les licenciements des salariés de la société Milonga sur la base d'un projet de licenciement collectif pour motif économique et d'un plan de sauvegarde de l'emploi (sans rapport avec l'accord du 30 mai 2013) ayant donné lieu à une convocation du comité d'entreprise, pour la première réunion de consultation sur le projet de restructuration et sur le projet relatif aux mesures d'accompagnement, envoyée après le 1er juillet 2013 ; que, comme l'a relevé le premier juge, s'agissant d'un licenciement pour motif économique qui a été notifié par le mandataire liquidateur au visa d'un jugement de liquidation judiciaire sans maintien d'activité et alors que la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 était entrée en vigueur, l'article L. 1233-58 II du code du travail ne prévoit pas, dans le cas notamment de l'annulation d'une décision d'homologation du document fixant le plan de sauvegarde de l'emploi, cas de l'espèce, que le licenciement doit être déclaré dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que cet article limite les conséquences de l'annulation de l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi à l'indemnisation du salarié licencié, l'indemnité mise ainsi à la charge de l'employeur ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois et l'article L. 1235-16 du code du travail ne pouvant s'appliquer ; qu'en conséquence, le licenciement de M. J... n'étant ni nul, ni sans cause réelle et sérieuse, ni irrégulier, mais intervenu alors que la décision administrative d'homologation du document fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi a fait l'objet, postérieurement à la notification de la rupture du contrat de travail, d'une décision définitive d'annulation par le juge administratif, l'appelant peut prétendre à une indemnité, en réparation du préjudice causé par l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi établi par le liquidateur judiciaire, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, soit en l'espèce 13.369,38 euros ; que le salaire des six derniers mois constitue un plancher d'indemnisation et non un forfait fixe ou un plafond ; que, dans ce cadre, il appartient à M. J... de justifier de sa situation pour permettre au juge d'apprécier l'importance du préjudice subi ; que M. J... justifie de deux ans d'ancienneté au sein de la SA Milonga, avoir perçu des allocations chômage à compter de son licenciement jusqu'en novembre 2015 et n'avoir plus aucun revenu depuis ; qu'au regard des circonstances de l'espèce, une créance d'un montant de 14 000 euros sera reconnue à M. J... et fixée au passif de la liquidation judiciaire de la société Milonga en application des dispositions de l'article L. 1233-58 II du code du travail et à titre de dommages et intérêts ; que le salarié qui adhère à un contrat de sécurisation professionnelle ne bénéficie pas, en principe, de l'indemnité compensatrice de préavis ; qu'il est seulement rémunéré jusqu'au dernier jour travaillé ; que l'indemnité de préavis est versée par l'employeur à Pôle Emploi, en vue de financer les prestations résultant de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle ; qu'il existe plusieurs exceptions au principe susvisé : - si le préavis auquel le salarié aurait eu droit, s'il n'avait pas adhéré au contrat de sécurisation professionnelle, est supérieur à trois mois, la fraction de l'indemnité compensatrice de préavis excédant ces trois mois doit lui être versée dès la rupture de son contrat de travail ; - si le salarié n'avait pas un an d'ancienneté, l'employeur doit lui verser, dès la rupture du contrat de travail, la somme correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas adhéré au contrat de sécurisation professionnelle ; qu'en effet, dans ce cas, l'employeur ne contribue pas au financement du contrat de sécurisation professionnelle car c'est l'allocation de retour à l'emploi qui est versée au salarié, laquelle est financée par les cotisations habituelles d'assurance chômage ; - si le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, le contrat de sécurisation professionnelle n'a pas de cause et l'employeur est alors tenu à l'obligation du préavis et des congés payés afférents ; que, dans ce cas, l'employeur est tenu de rembourser les

indemnités de chômage éventuellement versées au salarié, sous déduction de la contribution prévue à l'article L. 1233-69 du code du travail ; qu'en l'espèce, le licenciement de M. D... J... n'est ni sans cause réelle et sérieuse, ni assimilable à un licenciement sans cause réelle et sérieuse au sens des dispositions précitées, et l'appelant ne saurait donc prétendre au versement du préavis et des congés payés afférents ; que M. D... J... sera donc débouté de ses demandes au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que des congés payés afférents ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE la loi relative à la sécurisation de l'emploi prévoit un régime dérogatoire des sanctions lorsque les licenciements économiques interviennent dans une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire, excluant la nullité ; que, dans les entreprises en liquidation judiciaire, contrairement au droit commun, alors même que le plan serait jugé insuffisant, cela n'entraîne pas la nullité des licenciements, disposition dérogatoire jugée conforme à la Constitution (décision n° 2012-[...] avril 2013) ; que la demande subsidiaire de la partie demanderesse à l'endroit de Me K... ès qualités, au visa des dispositions de l'article L. 1235-10 du code du travail visant la nullité du plan de sauvegarde, ne peut en aucun cas être accueillie ; qu'elle est inapplicable aux licenciements pour motif économique survenant dans une entreprise en liquidation, cette demande contradictoire au visa de ce même texte au titre de son licenciement qui serait « nécessairement sans cause réelle et sérieuse » sans que ne soit donnée aucune explication quant au fait que les licenciements seraient sans cause ; qu'en conséquence, la sanction de l'annulation de la décision d'homologation du document unilatéral d'une société en liquidation judiciaire ne saurait être de nature à rendre le licenciement de la partie demanderesse nul ou à le priver de cause réelle et sérieuse ; que la demande de la partie demanderesse de juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse ne résulte ni des termes du code du Travail, ni même de toute instruction établie, pas plus que de l'intervention du conseiller doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation car l'annulation de la décision d'homologation dans une entreprise en liquidation judiciaire n'a, en aucun cas, pour effet de priver les licenciements formalisés de cause réelle et sérieuse ; qu'une telle demande est dès lors totalement infondée ; qu'en conséquence, la demande indemnitaire de la partie demanderesse, de considérer son licenciement sans cause réelle et sérieuse est infondée ; que, suivant les dispositions de l'article du code du travail cité supra la demande de paiement de dommages et intérêts est fondée ; que cette demande a vocation à être appliquée ;

ALORS QUE le licenciement prononcé dans le cadre d'une liquidation judiciaire en l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi, ou en l'état d'un plan insuffisant, est sans cause réelle et sérieuse ; qu'il s'ensuit que le salarié licencié, qui n'a pas exécuté son préavis, a droit au paiement d'une indemnité compensatrice ; que, pour débouter les salariés de leurs demandes en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, la cour d'appel a retenu que « l'article L. 1233-58 II du code du travail ne prévoit pas, dans le cas notamment de l'annulation d'une décision d'homologation du document fixant le plan de sauvegarde de l'emploi, cas de l'espèce, que le licenciement doit être déclaré dépourvu de cause réelle et sérieuse » et que « cet article limite les conséquences de l'annulation de l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi à l'indemnisation du salarié licencié, l'indemnité mise ainsi à la charge de l'employeur ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois et l'article L. 1235-16 du code du travail ne pouvant s'appliquer » ; qu'elle en a déduit que « le licenciement () n'est ni sans cause réelle et sérieuse, ni assimilable à un licenciement sans cause réelle et sérieuse au sens des dispositions précitées, et l'appelant ne saurait donc prétendre au versement du préavis et des congés payés afférents » ; qu'en statuant ainsi, quand l'annulation par les juridictions administratives du plan de sauvegarde de l'emploi en raison de son insuffisance avait pour effet de priver les licenciements, notifiés par le liquidateur judiciaire, de cause réelle et sérieuse, de sorte que les salariés licenciés avaient droit - outre à l'indemnité prévue par l'article L. 1233-58 II du code du travail - à une indemnité compensatrice de préavis, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-58 II, L. 1235-10 et L. 1234-5 du code du travail en leur rédaction applicable au litige.

Décision attaquée

Cour d'appel d'aix-en-provence b8
15 juin 2018 (n°17/08122 (et 9 autres))

Textes appliqués

Article L. 1235-7-1 du code du travail, ensemble la loi des 16-24 août 1790.

Article 76 du code de procédure civile.

Article 627 du code de procédure civile, après avis donné aux parties par application des dispositions.

Article 1015 du même code.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 25-03-2020
- Cour d'appel d'Aix-en-Provence B8 15-06-2018