

SOC.

MF

COUR DE CASSATION

Audience publique du 17 mars 2021

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 358 FS-P premier moyen

Pourvoi n° T 18-16.947

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 17 MARS 2021

La société S2J Finance, société anonyme à directoire, dont le siège est [...] a formé le pourvoi n° T 18-16.947 contre l'arrêt rendu le 20 mars 2018 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale, section B), dans le litige l'opposant à M. U... F..., domicilié [...], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Prache, conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat de la société S2J Finance, de la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de M. F..., et l'avis de Mme Berriat, avocat général, après débats en l'audience publique du 27 janvier 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Prache, conseiller référendaire rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, Mme Leprieur, MM. Rinuy, Pietton, Mmes Pécaut-Rivolier, Ott, Sommé, Le Lay, Mariette, M. Barincou, conseillers, Mme Duvallet, M. Le Corre, Mmes Chamley-Coulet, Lanoue, MM.

Joly, Le Masne de Chermont, Mme Marguerite, conseillers référendaires, Mme Berriat, avocat général, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 421-4-2 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Colmar, 20 mars 2018), M. F... a été engagé le 4 janvier 1999 en qualité de comptable par la société Tresch organisation, aux droits de laquelle vient la société S2J Finance. Courant 2013, la société Tresch organisation, holding administrative fournissant des prestations de service à destination des filiales, a décidé le transfert de son siège d'[...], sur un site de la société Tresch Clerget chargée des activités d'exploitation et de commercialisation, avec laquelle elle constituait le groupe Tresch. Le 2 octobre 2013, l'employeur a proposé au salarié la modification de son contrat de travail pour motif économique consistant en une mutation sur le site de Vignoles.
2. Suite à son refus et celui d'autres salariés, l'employeur a engagé une procédure de licenciement collectif pour motif économique et a réuni les délégués du personnel les 18 novembre et 4 décembre 2013.
3. Par jugement du 21 janvier 2014, le tribunal d'instance a reconnu l'existence d'une unité économique et sociale (UES) entre les sociétés Tresch organisation et Tresch Clerget, ce en l'état de la situation existante à la date de la demande introductive d'instance, soit le 28 octobre 2013.
4. M. F..., salarié protégé en sa qualité de délégué du personnel suppléant, a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement économique fixé le 4 février 2014, au cours duquel il s'est vu remettre les documents relatifs au contrat de sécurisation professionnelle. Son licenciement a été autorisé par décision de l'inspecteur du travail du 2 avril 2014. Le salarié ayant accepté le contrat de sécurisation professionnelle, le contrat de travail a été rompu à l'issue du délai de réflexion.

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

5. La société S2J Finance fait grief à la cour d'appel de se déclarer compétente pour la condamner à indemniser la rupture du contrat de travail de M. F..., alors « qu'en vertu du principe de la séparation des autorités administrative et judiciaire, le juge judiciaire ne peut remettre en cause l'autorisation administrative de licencier un salarié protégé ; que ce principe interdit au juge judiciaire d'apprécier la régularité de la procédure antérieure à la décision de l'inspection du travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que l'autorisation administrative de licencier, délivrée le 2 avril 2014, n'avait pas été contestée par le salarié ; qu'en retenant que la contestation du salarié, qui prétendait qu'un plan de sauvegarde de l'emploi aurait dû être mis en oeuvre, « ne concerne pas le bien-fondé de la décision administrative ayant autorisé le licenciement », quand cette procédure, à la supposer applicable aurait dû être mise en oeuvre avant la saisine de l'inspecteur du travail, la cour d'appel a violé la loi du 16-24 août 1790. »

Réponse de la Cour

6. Il appartient à l'inspecteur du travail saisi de la demande d'autorisation de licenciement pour motif économique d'un salarié protégé inclus dans un licenciement collectif qui requiert l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ou au ministre chargé du travail statuant sur recours hiérarchique, de s'assurer de l'existence, à la date à laquelle il statue sur cette demande, d'une décision de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, à défaut de laquelle l'autorisation de licenciement ne peut légalement être accordée. En revanche, dans le cadre de l'examen de cette

demande, il n'appartient à ces autorités, ni d'apprécier la validité du plan de sauvegarde de l'emploi ni, plus généralement, de procéder aux contrôles mentionnés aux articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du code du travail, qui n'incombent qu'au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétemment saisi de la demande de validation ou d'homologation du plan (CE, 19 juillet 2017, n° 391849, Rec.).

7. Par ailleurs, il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour (Soc., 16 novembre 2010, pourvoi n° 09-69.485, 09-69.486, 09-69.487, 09-69.488, 09-69.489, Bull. 2010, V, n° 258) que, si les conditions d'effectifs et de nombre de licenciements dont dépend l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécient au niveau de l'entreprise que dirige l'employeur, il en va autrement lorsque, dans le cadre d'une unité économique et sociale, la décision de licencier a été prise au niveau de cette UES.

8. Il en résulte qu'en l'absence de toute procédure de validation ou d'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à la juridiction judiciaire d'apprécier l'incidence de la reconnaissance d'une UES quant à la validité des licenciements, dès lors qu'il est soutenu devant elle que les licenciements auraient été décidés au niveau de cette UES, sans que cette contestation, qui ne concerne pas le bien-fondé de la décision administrative ayant autorisé le licenciement d'un salarié protégé, porte atteinte au principe de la séparation des pouvoirs.

9. La cour d'appel a constaté que les licenciements entrepris participaient d'un seul et même projet décidé au niveau de l'UES entre la société Tresch organisation qui ne comptait que quinze salariés et la société Tresch Clerget qui en comprenait plus d'une centaine, de sorte que la société Tresch organisation aurait dû mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi au niveau de l'UES pour les salariés licenciés de Tresch organisation.

10. C'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a décidé que la contestation du salarié ne concernait pas le bien-fondé de la décision administrative ayant autorisé le licenciement et que, par voie de conséquence, la juridiction prud'homale était compétente pour connaître de cette demande.

Sur le second moyen :

Enoncé du moyen

11. L'employeur fait grief à l'arrêt de prononcer la nullité du licenciement du salarié, de le condamner à lui payer diverses sommes à titre d'indemnité pour nullité du licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis, congés payés sur préavis, alors :

« 1°/ que si les conditions d'effectifs et de nombre de licenciements dont dépend l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécie au niveau de l'entreprise que dirige l'employeur, il en va autrement lorsque, dans le cadre d'une unité économique et sociale, la décision de licencier a été prise au niveau de cette unité ; que pour retenir que les licenciements entrepris « participaient d'un seul et même projet décidé au niveau de l'UES constituée entre les sociétés Tresch organisation et Tresch Clerget », la cour d'appel a relevé que la procédure de licenciement s'inscrivait dans un projet de regrouper l'ensemble des activités des sociétés Tresch organisation et Tresch Clerget sur le site de Vignoles ; qu'en statuant ainsi, par un motif impropre à établir que la décision de licenciement avait été prise au niveau de l'UES, cependant que les réorganisations pouvaient avoir été décidées individuellement par chaque société, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-61 du code du travail ;

2°/ que si les conditions d'effectifs et de nombre de licenciements dont dépend l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécie au niveau de l'entreprise que dirige l'employeur, il en va autrement lorsque, dans le cadre d'une unité économique et sociale, la décision de licencier a été prise au niveau de cette unité ; que la preuve de ce que la décision de licencier a été prise au niveau de l'UES ne peut résulter de la seule communauté de dirigeants des sociétés la composant ; que pour retenir que les licenciements entrepris avaient été décidés au niveau de l'UES, le conseil de prud'hommes a relevé la communauté de dirigeants des sociétés Tresch organisation et Tresch Clerget ; qu'en statuant par un tel motif, à le supposer adopté, impropre à établir la prise de décision au niveau de l'UES, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-61 du code du travail. »

Réponse de la Cour

12. Ayant retenu, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que l'engagement de la procédure de modification des contrats de travail, puis de licenciement, était justifié par la volonté partagée de regrouper sur le site de Vignoles l'ensemble des activités de la société Tresch organisation et de la société Tresch Clerget, la réorganisation de l'exploitation de cette dernière société, initiée fin 2011, étant parallèlement en cours, que les documents remis aux délégués du personnel établissaient que les licenciements étaient envisagés en raison de l'évolution et des perspectives stratégiques du groupe dont l'objectif était de finaliser l'optimisation et la rationalisation de sa structure, ce dont il résultait que les licenciements participaient d'un seul et même projet décidé au niveau de l'UES, la cour d'appel a légalement justifié sa décision.

13. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société S2J Finance aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société S2J Finance et la condamne à payer à M. F... la somme de 1 500 euros ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat aux Conseils, pour la société S2J Finance.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la cour d'appel de s'être déclarée compétente pour condamner la société S2J Finance venant aux droits de la société Tresch Organisation à indemniser la rupture du contrat de travail de M. U... F... ;

aux motifs propres que « sur la compétence : qu'il est constant que M. U... F... était salarié protégé de la société Tresch Organisation, devenue S2J Finance, en sa qualité de délégué du personnel suppléant et que son licenciement a été autorisé par décision de l'inspecteur du travail du 2 avril 2014 qui n'a pas été contestée ; que la société intimée en déduit que la juridiction judiciaire n'a pas compétence pour se prononcer sur la validité du licenciement qui est contestée ; qu'il est constant qu'en application du principe de la séparation des autorités administratives et judiciaires, le juge judiciaire ne peut remettre en cause l'autorisation administrative de licencier un salarié protégé ; qu'en vertu de l'article L. 1233-61 du code du travail, l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours ; qu'il n'appartient pas à l'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licencier un salarié compris dans un plan de sauvegarde de l'emploi d'apprécier la validité du plan, le contrôle de la validité du plan relevant désormais du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi sous le contrôle de la juridiction administrative ; qu'en l'espèce le salarié appelant conteste la validité de son licenciement au motif qu'un plan de sauvegarde de l'emploi n'a pas été mis en oeuvre alors qu'il aurait dû l'être ; que cette contestation qui ne concerne pas le bien-fondé de la décision administrative ayant autorisé le licenciement ne porte pas atteinte au principe de la séparation des pouvoirs ; que la juridiction judiciaire est bien compétente pour en connaître » ;

alors qu'en vertu du principe de la séparation des autorités administrative et judiciaire, le juge judiciaire ne peut remettre en cause l'autorisation administrative de licencier un salarié protégé ; que ce principe interdit au juge judiciaire d'apprécier la 5 sur 12 régularité de la procédure antérieure à la décision de l'inspection du travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que l'autorisation administrative de licencier, délivrée le 2 avril 2014, n'avait pas été contestée par le salarié ; qu'en retenant que la contestation du salarié, qui prétendait qu'un plan de sauvegarde de l'emploi aurait dû être mis en oeuvre, « ne concerne pas le bien-fondé de la décision administrative ayant autorisé le licenciement », quand cette procédure, à la supposer applicable aurait dû être mise en oeuvre avant la saisine de l'inspecteur du travail, la cour d'appel a violé la loi du 16-24 août 1790.

SECOND MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

Il est fait grief à la décision attaquée d'avoir prononcé la nullité du licenciement de M. F..., d'avoir condamné la société S2J Finance à lui payer les sommes suivantes : 4 531,32 € bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 453,13 € bruts au titre des congés payés sur préavis, 27 187,92 € à titre de dommages et intérêts en application de l'article L. 1235-11 du code du travail ;

aux motifs propres que « l'engagement de la procédure de modification des contrats de travail, puis de licenciement a été justifié dans les pièces communiquées par la volonté partagée de regrouper l'ensemble des activités de la société Tresch Organisation (holding administrative fournissant des prestations de service à destination des filiales) et de la société Tresch Clerget (en charge des activités d'exploitation et de commercialisation du groupe Tresch) sur le site de Vignoles, le regroupement sur le site de Vignoles des activités de la société Tresch Clerget, dont la réorganisation de l'exploitation avait été initiée fin 2011, étant parallèlement en cours ; que dans le document remis aux délégués du personnel le 8 novembre 2013, la direction de la société Tresch Organisation a expressément indiqué (cf p 27) que « En conclusion, l'évolution actuelle et les perspectives stratégiques du groupe nous contraignent à envisager le licenciement de 11 personnes, correspondant à une suppression de poste et à 10 refus de mutations en Bourgogne. Le gain d'efficacité et la baisse des charges attendues par le transfert du siège. Cette baisse de charges devrait permettre de retrouver un niveau de résultat positif. ... » ; qu'elle a encore indiqué (cf p 10) que « L'objectif du Groupe est de finaliser l'optimisation et la rationalisation de sa structure afin de porter à moyen terme les projets de croissance interne et

externe qui tireront partie de ses atouts ... » ; qu'il s'ensuit que les licenciements entrepris participaient d'un seul et même projet décidé au niveau de l'UES constituée entre les sociétés Tresch Organisation et Tresch Clerget de sorte que la société Tresch Organisation devenue S2J Finance aurait dû mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi au niveau de l'UES pour les salariés licenciés de Tresch Organisation » ;

et aux motifs adoptés que « la décision du tribunal d'instance de Mulhouse relative à la reconnaissance de l'unité économique et sociale, met en avant la communauté de dirigeants entre les entités SA Tresch Organisation et SAS Tresch Clerget ; que ce sont les dirigeants de l'UES qui ont procédé aux licenciements, c'est à ce niveau que les décisions ont été prises » ;

alors 1°/ que si les conditions d'effectifs et de nombre de licenciements dont dépend l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécie au niveau de l'entreprise que dirige l'employeur, il en va autrement lorsque, dans le cadre d'une unité économique et sociale, la décision de licencier a été prise au niveau de cette unité ; que pour retenir que les licenciements entrepris « participaient d'un seul et même projet décidé au niveau de l'UES constituée entre les sociétés Tresch Organisation et Tresch Clerget » (arrêt, p. 5, dernier alinéa), la cour d'appel a relevé que la procédure de licenciement s'inscrivait dans un projet de regrouper l'ensemble des activités des sociétés Tresch Organisation et Tresch Clerget sur le site de Vignoles ; qu'en statuant ainsi, par un motif impropre à établir que la décision de licenciement avait été prise au niveau de l'UES, cependant que les réorganisations pouvaient avoir été décidées individuellement par chaque société, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-61 du code du travail ;

alors 2°/ que si les conditions d'effectifs et de nombre de licenciements dont dépend l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécie au niveau de l'entreprise que dirige l'employeur, il en va autrement lorsque, dans le cadre d'une unité économique et sociale, la décision de licencier a été prise au niveau de cette unité ; que la preuve de ce que la décision de licencier a été prise au niveau de l'UES ne peut résulter de la seule communauté de dirigeants des sociétés la composant ; que pour retenir que les licenciements entrepris avaient été décidés au niveau de l'UES, le conseil de prud'hommes a relevé la communauté de dirigeants des sociétés Tresch Organisation et Tresch Clerget ; qu'en statuant par un tel motif, à le supposer adopté, impropre à établir la prise de décision au niveau de l'UES, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-61 du code du travail.