

Texte de la décision

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu leur connexité, joint les pourvois n° K12-21.746 et Q 12-21.934 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Soflog Telis a décidé de fermer son site industriel situé à Chateaudun où étaient employés Mme X...et MM. Y..., Z..., B...et A..., représentants du personnel ; qu'elle a engagé une procédure de licenciement collectif pour motif économique ; que M. Z...a été licencié le 17 mars 2008 sans autorisation de l'inspecteur du travail ; que Mme X...et MM. Y..., B...et A... ont été licenciés le 29 juillet 2008 après autorisation de l'administration ; que les intéressés ont saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le moyen unique du pourvoi de la société Soflog-Telis et le second moyen du pourvoi des salariés :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à justifier l'admission des pourvois ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi propre à M. Z...;

Vu les articles L. 1235-11 et L. 2411-13 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes, l'arrêt retient que l'intéressé ne peut prétendre, en sus de l'indemnité due au titre de la violation de son statut protecteur, ni à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ni à une indemnité au titre de l'absence ou de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi ;

Attendu, cependant, que le salarié licencié à la fois sans autorisation administrative, alors que celle-ci était nécessaire, et en méconnaissance des règles applicables au plan de sauvegarde de l'emploi, a vocation à obtenir, d'une part, une somme correspondant aux salaires qu'il aurait perçus pendant la période comprise entre son éviction et l'expiration de sa période de protection et, d'autre part, soit l'indemnité réparant le préjudice résultant du caractère illicite de son licenciement, au moins égale en toute hypothèse à l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail, soit l'indemnité due au titre de l'absence ou de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi prévue par l'article L. 1235-11 du même code, seule la plus élevée de ces indemnités pouvant être obtenue, le salarié ne pouvant prétendre deux fois à la réparation d'un même préjudice ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté M. Z...de sa demande tendant à ce que son employeur soit condamné à lui verser une indemnité au titre de l'absence ou de l'insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi, l'arrêt rendu le 30 avril 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris ;

Condamne la société Soflog Telis aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à M. Z...la somme de 3 000 euros ; rejette les autres 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 de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du

quinze octobre deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour MM. Y..., Z..., B..., A... et Mme X..., demandeurs au pourvoi n° K 12-21. 746

PREMIER MOYEN DE CASSATION (propre à Monsieur Z..., salarié protégé licencié sans autorisation)

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif sur ce point, d'AVOIR jugé que le licenciement de M. Z...était nul de plein droit pour avoir été prononcé sans autorisation, mais d'avoir condamné la Société Soflog Telis à lui payer seulement des indemnités pour licenciement nul à hauteur de 20. 303, 00 Euros et de l'avoir débouté à la fois de sa demande d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse et de sa demande d'indemnité au titre de la nullité du Plan de sauvegarde de l'emploi.

AUX MOTIFS QUE, 1) SUR LES DEMANDES DE M. Z.... SALARIÉ PROTEGE ; il n'est pas contesté que M. Z..., qui avait la qualité de salarié protégé comme étant membre du CHSCT, a été licencié sans que la société Soflog-Telis ait préalablement sollicité l'autorisation de l'inspection du travail et a fortiori sans qu'elle l'ait obtenue, en violation des dispositions de l'article L. 2411-13 du code du travail, et que son licenciement est en conséquence nul de plein droit ainsi que l'a jugé ajuste titre le conseil de prud'hommes ; le salarié dont le licenciement est nul et qui ne demande pas sa réintégration, a droit à une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite de son licenciement, dont le montant doit être au moins égal à celui prévu par L. 1235-3 du code du travail, soit un montant égal aux salaires bruts perçus par le salarié pendant les six derniers mois ; au regard des éléments du dossier, les premiers juges ont fait une exacte appréciation du préjudice subi par M. Z...en lui allouant la somme de 20 303 € à titre d'indemnité pour licenciement nul ; en revanche, cette indemnité ne saurait se cumuler avec une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et qu'il convient de débouter M. Z...de sa demande à ce titre et d'infirmen en ce sens le jugement entrepris ; le jugement déféré sera également infirmé en ce qu'il a alloué à M. Z...à la fois une indemnité pour licenciement nul en raison du défaut d'autorisation de l'inspection du travail et une indemnité pour licenciement nul en raison de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, cette dernière correspondant d'ailleurs à une demande subsidiaire du salarié ; enfin, il y a lieu d'infirmen le jugement entrepris en ce qu'il a ordonné le remboursement par la société Soflog-Telis aux organismes concernés des indemnités de chômage versées à M. Z..., les dispositions de l'article L. 1235-4 du code du travail n'étant pas applicables en cas de licenciement nul ;

ALORS, D'UNE PART, QUE, que le salarié investi d'un mandat représentatif qui a été licencié sans autorisation et qui ne demande pas la poursuite de son contrat de travail illégalement rompu a le droit d'obtenir, d'une part, l'indemnité due au titre de la méconnaissance du statut protecteur et correspondant au montant de la rémunération due jusqu'au terme de la période de protection et, d'autre part, outre les indemnités de rupture, une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, au moins égale à celle prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail, sans que le juge ait à se prononcer sur l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'après avoir constaté que M. Z...était salarié protégé, qu'il avait été licencié sans autorisation et qu'il ne demandait pas sa réintégration, la Cour d'appel a jugé qu'il avait seulement droit au titre de la nullité de son licenciement à une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite de son licenciement, dont le montant doit être égal à celui prévu par L. 1235-3 du Code du travail, soit un montant égal aux salaires bruts perçus par le salariés pendant les six derniers mois ; qu'en statuant ainsi, sans accorder à M. Z...l'indemnisation due au titre de la violation du statut protecteur, qui est forfaitaire, et celle due au titre de la rupture illicite du contrat, qui est due indépendamment de la cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a violé les articles L. 2411-13 du Code du travail et L. 2421-3 du même Code.

ALORS, D'AUTRE PART, QUE, le salarié investi d'un mandat qui a été licencié sans autorisation, et qui ne demande pas sa réintégration, cumule, en cas d'absence ou d'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, l'indemnisation à ce titre qui ne peut être inférieure à aux salaires des douze derniers mois, avec celle due au titre de la violation du statut protecteur, mais aussi avec celle résultant du caractère illicite du licenciement, ces indemnités n'ayant pas le même objet ; qu'après avoir constaté que M. Z...était salarié protégé, qu'il avait été licencié sans autorisation et que le plan de sauvegarde de l'emploi était insuffisant, la Cour d'appel a jugé que l'indemnité qui lui était due pour licenciement nul en

raison du défaut d'autorisation de l'inspection du travail ne saurait se cumuler avec celle due en raison de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé les articles L. 1235-10 et L. 1235-11 du Code du travail, ensemble les articles L. 2411-13 et L. 2421-3 du même Code.

ALORS, aussi et à titre SUBSIDIAIRE, QUE, le salarié investi d'un mandat qui a été licencié sans autorisation, et qui ne demande pas sa réintégration, a droit à une indemnité au titre de la violation du statut protecteur ainsi qu'à une indemnité résultant du caractère illicite du licenciement, laquelle ne peut alors être inférieure aux salaires des douze derniers mois lorsque a été constatée l'absence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'après avoir constaté que M. Z...était salarié protégé, qu'il avait été licencié sans autorisation et que le plan de sauvegarde de l'emploi était insuffisant, la Cour d'appel a jugé que les premiers juges ont fait une exacte appréciation du préjudice subi par M. Z...en lui allouant 20. 303, 00 Euros à titre d'indemnité de licenciement nul ; qu'en statuant ainsi sans accorder à M. Z...une indemnité au titre de la violation du statut protecteur qui est forfaitaire ainsi qu'une indemnité au titre de la rupture illicite de son contrat qui ne pouvait être inférieure aux salaires des douze derniers mois dès lors qu'elle avait constaté l'insuffisance du Plan de Sauvegarde de l'emploi, la Cour d'appel a violé les articles L. 1235-10 et L. 1235-11 du Code du travail, ensemble les articles L. 2411-13 et L. 2421-3 du même Code.

SECOND MOYEN DE CASSATION (concernant les autres salariés protégés dont le licenciement a été autorisé)

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif sur ce point aussi, d'AVOIR jugé que si M. Y..., Mme X..., M. B..., et M. A... pouvaient certes, nonobstant l'autorisation de leurs licenciements par l'inspecteur du travail, contester la validité du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, ils ne pouvaient en revanche demander au titre de la nullité de celui-ci, en l'absence de demande de réintégration de leur part, qu'une indemnité dont le montant devait être au moins égal à celui prévu par L. 1235-3 du Code du travail, soit un montant égal aux salaires bruts perçus par le salarié pendant les six derniers mois, en l'occurrence 20. 000, 00 Euros pour M. Y..., 18. 000, 00 Euros pour Mme X..., 13. 000, 00 Euros pour M. B...et 22. 000, 00 Euros pour M. A....

AUX MOTIFS QUE, I) SUR LES DEMANDES DES AUTRES SALARIÉS PROTEGES : M. Y..., Mme X..., M. B... et M. A... : si les licenciements de M. Y..., Mme X.... M. B... et M. A... ont été autorisés par l'inspection du travail, cela ne prive pas les salariés de contester devant la juridiction judiciaire la conformité du plan de sauvegarde de l'emploi aux dispositions de l'article L. 1233-61 du code du travail et de demander la réparation du préjudice causé par le manquement de l'employeur à une obligation légale, sans que cette contestation, qui ne concerne pas le bien fondé des décisions administratives qui ont autorisé leur licenciement, porte atteinte au principe de la séparation des pouvoirs ; aux termes de l'article L. 1233-61 du code du travail, dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus 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 ; le plan de sauvegarde de l'emploi doit en conséquence comporter des mesures favorisant le reclassement interne du personnel ou son reclassement externe ; si l'entreprise appartient à un groupe, le reclassement doit être recherché dans le cadre du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu de travail ou d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel ; que le groupe de reclassement peut être indépendant des relations capitalistiques existant entre différentes sociétés et que les possibilités de permutation peuvent résulter de simples relations de partenariat dès lors qu'il existe des possibilités de permutation ; il résulte des pièces versées aux débats par les salariés (présentation du groupe Soflog-Telis sur son site internet) que " pour assurer ses missions à l'étranger, Soflog-Telis s'appuie sur " Inpro ", un réseau de partenaires regroupant une trentaine de sociétés présentes en Europe : Autriche, Allemagne, Belgique, Inde, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni, Japon, Suisse, Espagne, France, Brésil, Canada, Etats-Unis " ; que " le groupe Telis est le représentant français du réseau Inpro " ; que " les membres d'Inpro ont tous une grande expérience professionnelle, ils ont l'habitude travailler ensemble, pour assurer des prestations d'emballage et de transport international " ; que " Inpro c'est la garantie du pilotage du projet par un interlocuteur unique ! Un seul contrat ! Une seule langue ! Une seule devise ! " ; que " les dossiers internationaux, bénéficient d'un pilotage unique, garantissant un travail effectué avec les mêmes spécificités techniques et une gestion par un seul système d'administration (langue unique) et de facturation (une seule devise) " ; qu'il est ainsi établi que le mode d'organisation du partenariat existant entre la société Soflog-Telis et les autres sociétés faisant partie du réseau Inpro rendait possible une permutation du personnel et que le plan de sauvegarde de l'emploi aurait dû comporter les recherches de reclassement auprès des sociétés partenaires implantées à l'étranger ; à défaut, le plan de sauvegarde de l'emploi est insuffisant et qu'en conséquence les licenciements de M. Y...,

de Mme X..., de M. B... et de M. A... sont nuls, ainsi que l'a justement jugé le conseil de prud'hommes ; le salarié dont le licenciement est nul et qui ne demande pas sa réintégration, a droit à une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite de son licenciement, dont le montant doit être au moins égal à celui prévu par L. 1235-3 du code du travail, soit un montant égal aux salaires bruts perçus par le salarié pendant les six derniers mois ; au regard des éléments du dossier, il y a lieu d'allouer aux salariés les sommes suivantes, à titre d'indemnité pour licenciement nul : * M. Y... : 20 000 €, * Mme X... : 18 000 €, * M. B... : 13 000 €, * M. A... : 22 000 € ; le jugement entrepris sera infirmé en ce sens ; en outre, il y a lieu d'infirmier le jugement entrepris en ce qu'il a ordonné le remboursement par la société Soflog-Telis aux organismes concernés des indemnités de chômage versées aux salariés précités, les dispositions de l'article L. 1235-4 du code du travail n'étant pas applicables en cas de licenciement nul ;

ALORS QUE, lorsque le licenciement économique d'un salarié protégé a été autorisé par l'administration, mais qu'il a été jugé nul par le juge judiciaire en raison de l'absence ou l'insuffisance d'un Plan de sauvegarde de l'emploi, le tribunal octroie au salarié qui ne demande pas sa réintégration une indemnité qui ne peut alors être inférieure aux salaires des douze derniers mois conformément à l'article L. 1235-11 du Code du travail ; qu'après avoir constaté que le Plan de Sauvegarde de l'Emploi était insuffisant et que donc les licenciements de M. Y..., Mme X..., M. B... et de M. A... étaient nuls, la Cour d'appel a affirmé, pour leur accorder des indemnités, dont le montant était égal aux salaires des douze derniers mois, donc de moitié inférieur à celui des douze derniers mois, auquel ils pouvaient prétendre, que le salarié dont le licenciement est nul et qui ne demande pas sa réintégration a seulement droit à une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite de son licenciement, dont le montant doit être au moins égal à celui prévu par L. 1235-3 du Code du travail, soit un montant égal aux salaires bruts perçus par le salarié pendant les six derniers mois ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé l'article L. 1235-11 du Code du travail, ensemble l'article L. 1235-10 du même Code.

Moyen produit par la SCP de Chaisemartin et Courjon, avocat aux Conseils, pour la société Soflog Telis, demanderesse au pourvoi n° Q 12-21. 934

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Soflog-Telis à payer, à titre d'indemnité pour licenciement nul, les sommes de 20. 000 € à M. David Y..., 18. 000 € à Mme Magalie X..., 13. 000 € à M. Didier B... et 22. 000 € à M. Christian A... ;

AUX MOTIFS QUE si les licenciements de M. Y..., Mme X..., M. B... et M. A... ont été autorisés par l'inspection du travail, cela ne prive pas les salariés de contester devant la juridiction judiciaire la conformité du plan de sauvegarde de l'emploi aux dispositions de l'article L. 1233-61 du code du travail et de demander la réparation du préjudice causé par le manquement de l'employeur à une obligation légale, sans que cette contestation, qui ne concerne pas le bien fondé des décisions administratives qui ont autorisé leur licenciement, porte atteinte au principe de la séparation des pouvoirs ; qu'aux termes de l'article L. 1233-61 du code du travail, dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus 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 ; que le plan de sauvegarde de l'emploi doit en conséquence comporter des mesures favorisant le reclassement interne du personnel ou son reclassement externe ; que si l'entreprise appartient à un groupe, le reclassement doit être recherché dans le cadre du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu de travail ou d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel ; que le groupe de reclassement peut être indépendant des relations capitalistiques existant entre différentes sociétés et que les possibilités de permutation peuvent résulter de simples relations de partenariat dès lors qu'il existe des possibilités de permutation ; qu'il résulte des pièces versées aux débats par les salariés (présentation du groupe Soflog-Telis sur son site internet) que « pour assurer ses missions à l'étranger, Soflog-Telis s'appuie sur « Inpro », un réseau de partenaires regroupant une trentaine de sociétés présentes en Europe : Autriche, Allemagne, Belgique, Inde, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni, Japon, Suisse, Espagne, France, Brésil, Canada, Etats-Unis » ; que « le groupe Telis est le représentant français du réseau Inpro » ; que « les membres d'Inpro ont tous une grande expérience professionnelle, ils ont l'habitude de travailler ensemble, pour assurer des prestations d'emballage et de transport international » ; que « Inpro c'est la garantie du pilotage du projet par un interlocuteur unique ! Un seul contrat ! Une seule langue ! Une seule devise ! » ; que « les mêmes spécificités techniques et une gestion par un seul système d'administration (langue unique) et de facturation (une seule devise) » ; qu'il est ainsi établi que le mode d'organisation du partenariat existant entre la société Soflog-Telis et les autres sociétés faisant partie du réseau Inpro rendait possible une permutation du personnel

et que le plan de sauvegarde de l'emploi aurait dû comporter les recherches de reclassement auprès des sociétés partenaires implantées à l'étranger ; qu'à défaut, le plan de sauvegarde de l'emploi est insuffisant et qu'en conséquence les licenciements de M. Y..., de Mme X..., de M. B... et de M. A... sont nuls, ainsi que l'a justement jugé le conseil de prud'hommes ; que le salarié dont le licenciement est nul et qui ne demande pas sa réintégration, a droit à une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite de son licenciement, dont le montant doit être au moins égal à celui prévu par L. 1235-3 du code du travail, soit un montant égale aux salaires bruts perçus par le salarié pendant les six derniers mois ; qu'au regard des éléments du dossier, il y a lieu d'allouer aux salariés les sommes suivantes, à titre d'indemnité pour licenciement nul : * M. Y... : 20. 000 €, * Mme X...: 18. 000 €, * M. B... : 13. 000 €, * M. A... : 22. 000 € ; que le jugement entrepris sera infirmé en ce sens ;

1) ALORS QUE lorsqu'une autorisation administrative de licenciement a été accordée à l'employeur, le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, se prononcer sur la validité du licenciement, au regard du respect par l'employeur de son obligation de reclassement ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que les licenciements de M. David Y..., Mme Magalie X..., M. Didier B...et M. Christian A... avaient été autorisés par l'inspecteur du travail ; qu'en considérant pourtant que leurs licenciement étaient nuls et qu'il pouvaient prétendre à une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite de leurs licenciements, d'un montant au moins égal à celui prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail, au motif que le plan de sauvegarde de l'emploi aurait dû comporter les recherches de reclassement auprès des sociétés partenaires implantées à l'étranger, la cour d'appel a violé la loi des 16 et 24 août 1790 ;

2) ALORS, ET A TITRE SUBSIDIAIRE, QUE le seul fait pour une entreprise de faire partie d'un réseau commercial n'implique pas la possibilité d'effectuer entre elle et les entreprises adhérentes au réseau, situées à l'étranger, la permutation de tout ou partie du personnel et ne caractérise pas l'existence d'un groupe au sein duquel le reclassement doit s'effectuer ; qu'il s'ensuit qu'en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait se borner à énoncer qu'il résulte des pièces versées aux débats par les salariés (présentation du groupe Soflog-Telis sur son site internet) que « pour assurer ses missions à l'étranger, Soflog-Telis s'appuie sur « Inpro », un réseau de partenaires regroupant une trentaine de sociétés présentes en Europe : Autriche, Allemagne, Belgique, Inde, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni, Japon, Suisse, Espagne, France, Brésil, Canada, Etats-Unis » ; que « le groupe Telis est le représentant français du réseau Inpro » ; que « les membres d'Inpro ont tous une grande expérience professionnelle, ils ont l'habitude de travailler ensemble, pour assurer des prestations d'emballage et de transport international » ; que « Inpro c'est la garantie du pilotage du projet par un interlocuteur unique ! Un seul contrat ! Une seule langue ! Une seule devise ! », pour considérer « qu'il est ainsi établi que le mode d'organisation du partenariat existant entre la société Soflog-Telis et les autres sociétés faisant partie du réseau Inpro rendait possible une permutation du personnel et que le plan de sauvegarde de l'emploi aurait dû comporter les recherches de reclassement auprès des sociétés partenaires implantées à l'étranger » ; qu'en statuant par de tels motifs impropres à caractériser l'existence d'un groupe de reclassement et par voie de conséquence l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail.