27 mai 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 18-26.744

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2021:SO00628

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Licenciement collectif - Plan de sauvegarde de l'emploi - Annulation de la décision de validation ou d'homologation du plan - Effets - Demande salariale ou indemnitaire fondée sur le défaut de validité de l'accord collectif par lequel était fixé le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi - Possibilité - Cas - Office du juge judiciaire - Détermination - Portée

Il résulte de l'article L. 1235-7-1 du code du travail que le juge judiciaire demeure compétent pour statuer sur les litiges relatifs à l'application des mesures comprises dans un plan de sauvegarde de l'emploi mais ne peut, dans cet office, méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative ayant validé l'accord collectif ou homologué le document élaboré par l'employeur par lequel a été fixé le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, ni l'autorité de la chose jugée par le juge administratif. Il s'en déduit qu'un salarié peut, au soutien de demandes salariales ou indemnitaires formées contre l'employeur, se prévaloir du défaut de validité de l'accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, qui résulte des motifs de la décision du juge administratif annulant la décision de validation de cet accord. Dès lors que le juge administratif avait annulé la décision de validation d'un accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi au motif d'un vice en affectant les conditions de conclusion et le privant de son caractère majoritaire, une cour d'appel a à bon droit écarté l'application des clauses de cet accord

SEPARATION DES POUVOIRS - Compétence judiciaire - Domaine d'application - Licenciement économique - Plan de sauvegarde de l'emploi - Annulation par le juge administratif de la décision de validation ou d'homologation du plan - Demande salariale ou indemnitaire fondée sur le défaut de validité de l'accord collectif par lequel était fixé le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi - Office du juge judiciaire - Détermination - Portée

Texte de la décision

Entête

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 27 mai 2021

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 628 FS-P sur les deux premières branches du pourvoi incident

Pourvoi n° S 18-26.744

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 27 MAI 2021

Mme [M] [Y], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° S 18-26.744 contre l'arrêt rendu le 8 novembre 2018 par la cour d'appel de Versailles (5e chambre), dans le litige l'opposant à la société Solocal, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], anciennement dénommée société Pages jaunes, défenderesse à la cassation.

La société Solocal a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Marguerite, conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [Y], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Solocal, et l'avis de Mme Berriat, avocat général, après débats en l'audience publique du 30 mars 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Marguerite, conseiller référendaire rapporteur, Mme Leprieur, conseiller doyen, M. Pietton, Mmes Le Lay, Mariette, MM. Barincou, Seguy, conseillers, Mme Duvallet, M. Le Corre, Mme Prache, 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. 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 ;

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 8 novembre 2018), Mme [Y], salariée de la société Pages jaunes, devenue la société Solocal, a été licenciée pour motif économique dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi contenu dans un accord collectif majoritaire signé le 20 novembre 2013 et validé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [Localité 1] (Direccte) le 2 janvier 2014. Par arrêt du 22 octobre 2014, statuant sur le recours d'un autre salarié, une cour administrative d'appel a annulé cette décision de validation, au motif que l'accord du 20 novembre 2013 ne revêtait pas le caractère majoritaire requis par les dispositions de l'article L. 1233-24-1 du code du travail et le Conseil d'Etat a, le 22 juillet 2015, rejeté les pourvois formés contre cet arrêt.

2. La salariée a saisi la juridiction prud'homale pour contester la validité et le caractère réel et sérieux de son licenciement et obtenir, en outre, le paiement d'une somme à titre de rappel de salaire sur congé de reclassement.

Moyens

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi principal de la salariée :

Motivation

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le moyen du pourvoi incident de l'employeur, pris en ses deux premières branches

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée un rappel de salaire afférent à la période de congé de reclassement et des congés payés afférents, alors :

«1°/ que dans sa décision du 22 octobre 2014, la cour administrative d'appel de Versailles a annulé la décision du 2 janvier 2014 de la Direccte [Localité 1] de validation de l'accord collectif majoritaire signé le 20 novembre 2013 ; qu'elle

n'a pas annulé cet accord collectif, ni le plan de sauvegarde de l'emploi qu'il contient ; qu'en retenant, pour condamner la société Pages jaunes à payer au salarié un rappel de salaire sur la période du congé de reclassement, que l'accord collectif prévoyant un PSE a été annulé par la cour administrative d'appel de Versailles, de sorte que les dispositions du plan ne peuvent plus recevoir application, la cour d'appel a dénaturé l'arrêt rendu par la cour administrative d'appel de Versailles le 22 octobre 2014 ;

2°/ que l'annulation, par le juge administratif, de la décision de validation de l'accord collectif contenant le plan de sauvegarde de l'emploi en raison du caractère minoritaire de cet accord n'emporte pas annulation de l'accord collectif contenant le plan de sauvegarde de l'emploi, ni du plan lui-même; qu'en considérant que la cour administrative d'appel de Versailles a annulé l'accord collectif contenant le plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a méconnu le principe de séparation des pouvoirs et la loi des 16 et 27 août 1789, ensemble les articles L.1235-7-1, L. 1235-10, L. 1235-11 et L. 1235-16 du code du travail.»

Motivation

Réponse de la Cour

5. Aux termes de l'article L. 1235-7-1 du code du travail, l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4, qui relève de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

6. Le juge judiciaire demeure ainsi compétent pour statuer sur les litiges relatifs à l'application des mesures comprises dans un plan de sauvegarde de l'emploi mais ne peut, dans cet office, méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative ayant validé l'accord collectif ou homologué le document élaboré par l'employeur par lequel a été fixé le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, ni l'autorité de la chose jugée par le juge administratif saisi en application de l'article L. 1235-7-1 du code du travail.

7. Il en résulte qu'un salarié peut, au soutien de demandes salariales ou indemnitaires formées contre l'employeur, se prévaloir du défaut de validité de l'accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, qui résulte des motifs de la décision du juge administratif annulant la décision de validation de cet accord.

8. La cour d'appel, qui a constaté que la cour administrative d'appel avait, par un arrêt définitif, annulé la décision de validation de l'accord collectif du 20 novembre 2013 au motif d'un vice en affectant les conditions de conclusion et le privant de son caractère majoritaire, a, à bon droit, sans dénaturer cet arrêt, ni violer le principe de séparation des pouvoirs, écarté l'application des clauses de cet accord.

9. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Mais sur le moyen du pourvoi incident de l'employeur, pris en sa troisième branche

Enoncé du moyen

10. L'employeur fait le même grief à l'arrêt, alors «que la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi n'emporte pas nullité du congé de reclassement, qui constitue un dispositif obligatoire indépendant du nombre de licenciements et de l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en considérant encore que la prétendue nullité du plan de sauvegarde de l'emploi entraîne la nullité du congé de reclassement, pour reconnaître au salarié le droit au paiement, pendant toute la durée de ce congé, d'un salaire égal à celui qu'il aurait perçu s'il avait effectivement travaillé, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-61, L. 1233-71 et L. 1233-72 du code du travail.»

Motivation

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

11. La salariée conteste la recevabilité du moyen au motif qu'il est nouveau.

12. Cependant, le moyen, ne se prévalant d'aucun fait qui n'ait été constaté par la cour d'appel, est de pur droit et peut être invoqué pour la première fois devant la Cour de cassation.

13. Le moyen est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu les articles L. 1233-71 et R. 1233-18 du code du travail :

14. Il résulte de ces textes que si, lorsque l'employeur est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, les conditions de mise en oeuvre du congé de reclassement sont fixées dans ce plan, dans les entreprises ou les établissements de mille salariés et plus, ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 du code du travail et celles mentionnées à l'article L. 2341-4 du même code, dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement.

15. Pour annuler le congé de reclassement et juger que la salariée pouvait percevoir, pour la période du congé de reclassement excédant le préavis légal, le salaire auquel elle aurait pu prétendre si elle avait effectivement travaillé, l'arrêt, après avoir jugé le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, retient que l'accord collectif prévoyant le plan de sauvegarde de l'emploi ne peut plus recevoir application et que le congé de reclassement est en conséquence nul comme n'ayant plus de cause.

16. En statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser la nullité du congé de reclassement, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi principal ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Pages jaunes à verser à Mme [Y] la somme de 195,73

euros bruts au titre du rappel de salaire afférent à la période de congé de reclassement et 19,57 euros bruts de congés payés afférents, l'arrêt rendu le 8 novembre 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Remet, sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris ;

Condamne Mme [Y] 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 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 vingt-sept mai deux mille vingt et un.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit, au pourvoi principal, par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mme [Y]

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré irrecevables comme prescrites l'action du salarié sur le fondement des articles L. 1235-10, L. 1235-11 et L. 1235-16 du code du travail ainsi que ses demandes indemnitaires subséquentes.

AUX MOTIFS QUE la cour rappelle au préalable que l'action tendant à voir prononcer la nullité du licenciement et celle tendant à le juger sans cause réelle et sérieuse sont deux actions distinctes, fondées sur des textes différents ; qu'il convient donc d'examiner leur recevabilité au regard des textes spécifiques qui les régissent ; qu'aux termes de l'article L. 1235-7 du code du travail, applicable aux procédures de licenciement collectif pour motif économique imposant l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi, tels qu'issus de la loi du 14 juin 2013 en vigueur au moment du litige "Toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement" ; que sans qu'il y ait lieu de répondre à l'argumentation très détaillée de chacune des parties sur la jurisprudence antérieure afférente à l'article L. 1235-7 du code du travail, considéré dans sa version issue de la loi du 14 juin 2013, ni sur les effets d'une circulaire, dépourvue de valeur normative, la cour relève que les décisions invoquées portent sur des litiges antérieurs à la promulgation de la loi du 14 juin 2013 qui n'avaient écarté son application que pour les contestations limitées à la cause réelle et sérieuse ; qu'elles avaient toujours considéré que le délai de prescription de 12 mois s'appliquait non seulement aux actions mettant en cause la régularité de la procédure relative au PSE mais également à celles susceptibles d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement en raison de l'absence ou de l'insuffisance du plan ; que la loi du 14 juin 2013, qui a prévu désormais qu'un PSE devait, avant sa mise en oeuvre, être soumis à une validation ou une homologation par l'autorité administrative, a néanmoins maintenu le droit individuel de chaque salarié à contester la validité ou la régularité de son licenciement pour motif économique et a conservé la brève prescription de 12 mois qui débute à la date de notification de son licenciement ; qu'il sera par ailleurs relevé que les articles L. 1235-7 à L. 1235-16 du code du travail sont intégrés dans un chapitre spécifique consacré aux contestations et sanctions, et sont regroupés dans une seule et même section, la section II, intitulée « Licenciement pour motif économique », de sorte que, contrairement aux allégations [du salarié], l'article litigieux n'est ni devenu obsolète avec la promulgation de la loi de 2013, ni autonome des licenciements prononcés sur une cause économique ; que c'est d'ailleurs à tort que le salarié entend que soit écartée l'application de ce texte au profit du premier alinéa de l'article L. 1471-1 du code du travail aux motifs que la décision de l'autorité administrative d'annuler l'accord du 20 novembre 2013 ne résulte ni de l'absence ni de l'insuffisance du PSE, l'article L. 1237-7 ne faisant aucune différence entre les motifs de l'annulation mais se référant uniquement à la nature de la

contestation ; que dès lors qu'il s'agit de contester la régularité de la procédure des licenciements prononcés en vertu d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'engager une action susceptible d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement soit en raison de l'absence ou de l'insuffisance du plan soit en raison d'une décision d'homologation ou de validation d'un PSE ultérieurement annulée par le juge administratif, la prescription est limitée à 12 mois ; que contrairement enfin à l'argumentation développée par [le salarié], le point de départ du délai de la prescription annale n'a pas à être reporté à l'expiration des recours contentieux devant le juge administratif, les actions judiciaires et administratives étant autonomes l'une de l'autre, et les articles L. 1235-10 et 11 n'exigeant nullement, pour leur recevabilité, une décision irrévocable d'annulation de l'administration ; que rien n'empêche, en effet, le salarié de contester la régularité ou la validité du plan dès son adoption, événement qui marque la date à laquelle il a été mis en mesure d'en avoir connaissance ; que la seule exigence imposée par l'article L. 1235-7 du code du travail pour faire courir le délai de prescription est qu'il en ait été fait mention dans la lettre de licenciement, ce qui est le cas en l'espèce, le salarié étant alors nécessairement informé des éléments pouvant entacher la régularité de son congédiement ; qu'enfin, la cour relève que l'ensemble des recours administratifs, pourvoi inclus, est enserré dans de courts délais et qu'en l'espèce, la décision d'annulation de l'accord collectif du 20 novembre 2013 a été connue le 22 octobre 2014, c'est-à-dire dans le délai de la prescription annale ; que [le salarié] sollicite la nullité de son licenciement pour motif économique en raison de l'annulation de la décision de validation du plan de sauvegarde de l'emploi mis en oeuvre par l'accord collectif du 20 novembre 2013 ; qu'il invoque d'ailleurs l'application des articles L.1235-10 et L.1235-16 du code du travail relatif au PSE ; que par conséquent, son action est soumise à la prescription de 12 mois ; que [le salarié] a été informé de l'existence du délai de prescription de 12 mois qui lui était ouvert pour contester la régularité ou la validité de son licenciement dans la lettre de licenciement du 30 avril 2014 adressée en recommandé, et dont elle a accusé réception le 5 mai suivant, comme en atteste le courrier qu'elle a adressé à cette date à l'employeur pour lui retourner le coupon-réponse d'adhésion à la convention de reclassement qu'il avait joint à la lettre de licenciement ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale le 30 septembre 2015, soit au delà des 12 mois ; qu'en conséquence, la cour juge irrecevables parce que prescrites la demande de la salariée visant à faire reconnaître la nullité et l'irrégularité de son licenciement au visa des articles L. 1235-10, L. 1235-11 et L. 1235-16 du code du travail ainsi que ses demandes d'indemnités subséquentes.

1° ALORS QUE l'action du salarié, qui demande au juge prud'homal de tirer les conséquences sur la rupture de son contrat de travail de l'annulation par le juge administratif de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 du code du travail, se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ; qu'en décidant que dès lors qu'il s'agit de contester la régularité de la procédure des licenciements prononcés en vertu d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'engager une action susceptible d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement soit en raison de l'absence ou de l'insuffisance du plan soit en raison d'une décision d'homologation ou de validation d'un PSE ultérieurement annulée par le juge administratif, la prescription est limitée à 12 mois, quand l'action du salarié, qui demande au juge prud'homal de tirer les conséquences sur son licenciement de l'annulation de la décision de validation de l'accord du 20 novembre 2013, se prescrivait par deux ans à compter du jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit, la cour d'appel a violé l'article L. 1471-1 du code du travail dans sa version applicable issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

2° ALORS subsidiairement QUE l'action du salarié, qui demande au juge prud'homal de tirer les conséquences sur la rupture de son contrat de travail de l'annulation par le juge administratif de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 du code du travail, se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit et, partant au plus tôt à compter de la décision définitive du juge administratif ; qu'en décidant que la prescription est limitée à 12 mois, quand l'action était recevable en ce qu'elle se prescrivait par deux ans à compter au plus tôt de la date de la décision du Conseil d'Etat du 22 juillet 2015 ayant rejeté le pourvoi formé contre l'arrêt de la cour d'appel administrative du 22 octobre 2014 qui a annulé la décision de la Directe du 2 janvier 2014 de validation de l'accord du 20 novembre 2013, la cour d'appel a violé l'article L. 1471-1 du code du travail dans sa version applicable issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

3° ALORS subsidiairement QUE l'action du salarié, qui demande au juge prud'homal de tirer les conséquences sur la rupture de son contrat de travail de l'annulation par le juge administratif de la décision de validation mentionnée à

l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 du code du travail, se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ; qu'en décidant que la prescription est limitée à 12 mois, quand l'action du salarié était recevable en ce qu'elle se prescrivait par deux ans à compter au plus tôt de l'arrêt de la cour d'appel administrative du 22 octobre 2014 qui a annulé la décision de la Direccte du 2 janvier 2014 de validation de l'accord du 20 novembre 2013, la cour d'appel a violé l'article L. 1471-1 du code du travail dans sa version alors applicable issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

4° ALORS subsidiairement QUE l'action du salarié, qui demande au juge prud'homal de tirer les conséquences sur la rupture de son contrat de travail de l'annulation par le juge administratif de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 du code du travail, se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit, et partant à compter de la notification du licenciement ; qu'en retenant que l'action est prescrite quand celle-ci a été introduite moins de deux ans après la date de son licenciement, la cour d'appel a violé l'article L. 1471-1 du code du travail dans sa version alors applicable issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

5° ALORS subsidiairement QU'en vertu de l'article L. 1233-57-4 du code du travail, la décision de validation ou d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ; qu'il en résulte qu'il ne peut être opposé au salarié la connaissance des éléments qui entachent la régularité de la rupture s'il n'est pas établi que l'affichage a été effectué sur les lieux de travail ; qu'en retenant, pour dire que le point de départ de la prescription annale n'a pas à être reporté à l'expiration des recours contentieux devant le juge administratif, que rien n'empêche le salarié de contester la régularité ou la validité du plan dès son adoption, événement qui marque la date à laquelle il a été mis en mesure d'en avoir connaissance et qu'il est au moment de son licenciement nécessairement informé des éléments pouvant entacher la régularité de la rupture, sans constater que la décision de validation de la Direccte du 2 janvier 2014 et les voies et délais de recours ont été affichés sur les lieux de travail, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1235-7, L. 1235-7-1 alinéa 3 et L. 1233-57-4 du code du travail dans leur version applicable au litige. Moyen produit, au pourvoi incident, par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Solocal

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société Pages jaunes, désormais dénommée Solocal, à payer à la salariée un rappel de salaire afférent à la période du congé de reclassement et des congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE « la cour doit rappeler que l'accord collectif prévoyant un PSE a été annulé par la cour administrative d'appel de Versailles, de sorte que celui-ci ne peut plus recevoir application. Le congé de reclassement prévu par le plan est en conséquence nul comme n'ayant plus de cause conformément aux dispositions de l'article 1131 du code civil dans sa version applicable au litige, qui dispose que «L'obligation sans cause, ou sur une fausse cause, ou sur une cause illicite, ne peut avoir aucun effet ». De même, ni le salarié ni l'employeur ne peuvent invoquer l'existence d'un engagement unilatéral pour maintenir son application, celui-ci n'ayant pas davantage de cause. Au regard de la combinaison des dispositions de l'article L. 1233-7-2 du code du travail selon lequel «le salarié qui accepte un congé de reclassement bénéficie d'un préavis qu'il est dispensé d'exécuter et perçoit pendant sa durée le montant de sa rémunération », des dispositions de l'article R. 1233-22 selon lequel «lorsque la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de reclassement » et en raison du fait que l'annulation du congé de reclassement n'entraîne pas une rupture anticipée du contrat de travail (le salarié restant sous l'autorité et à la disposition de l'employeur), (le salarié) doit percevoir, pour la période du congé de reclassement, le salaire auquel (il) pouvait prétendre si (il) avait effectivement travaillé, la cour relevant qu'aucune demande de rappel de salaire chiffrée n'a été formée au titre de la période correspondant à la dispense d'activité antérieure au licenciement » ;

1. ALORS QUE dans sa décision du 22 octobre 2014, la cour administrative d'appel de Versailles a annulé la décision du 2 janvier 2014 de la Direccte [Localité 1] de validation de l'accord collectif majoritaire signé le 20 novembre 2013 ; qu'elle n'a pas annulé cet accord collectif, ni le plan de sauvegarde de l'emploi qu'il contient ; qu'en retenant, pour condamner la société Pagesjaunes à payer à la salariée un rappel de salaire sur la période du congé de reclassement, que l'accord collectif prévoyant un PSE a été annulé par la cour administrative d'appel de Versailles, de sorte que les dispositions du plan ne peuvent plus recevoir application, la cour d'appel a dénaturé l'arrêt rendu par la cour administrative d'appel de Versailles le 22 octobre 2014 ;

2. ALORS QUE l'annulation, par le juge administratif, de la décision de validation de l'accord collectif contenant le plan de sauvegarde de l'emploi en raison du caractère minoritaire de cet accord n'emporte pas annulation de l'accord collectif contenant le plan de sauvegarde de l'emploi, ni du plan lui-même ; qu'en considérant que la cour administrative d'appel de Versailles a annulé l'accord collectif contenant le plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a méconnu le principe de séparation des pouvoirs et la loi des 16 et 27 août 1789, ensemble les articles L. 1235-7-1, L. 1235-10, L. 1235-11 et L. 1235-16 du code du travail ;

3. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi n'emporte pas nullité du congé de reclassement, qui constitue un dispositif obligatoire indépendant du nombre de licenciements et de l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en considérant encore que la prétendue nullité du plan de sauvegarde de l'emploi entraîne la nullité du congé de reclassement, pour reconnaître à la salariée le droit au paiement, pendant toute la durée de ce congé, d'un salaire égal à celui qu'elle aurait perçu si elle avait effectivement travaillé, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-61, L. 1233-71 et L. 1233-72 du code du travail.

Décision attaquée

Cour d'appel de versailles 05
8 novembre 2018 (n°16/05802)

Textes appliqués

Articles L. [1233-71](#) et R. [1233-18](#) du code du travail.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 27-05-2021
- Cour d'appel de Versailles 05 08-11-2018