

29 septembre 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-23.248

Chambre sociale – Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2021:SO01099

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Licenciement collectif - Plan de sauvegarde de l'emploi - Motif économique - Appréciation - Office du juge - Exclusion - Cas - Saisine du juge judiciaire - Saisine antérieure à la notification des licenciements - Portée

Il n'appartient pas au juge judiciaire, saisi avant la notification des licenciements pour motif économique, de se prononcer sur l'absence de cause économique des licenciements envisagés, ni d'enjoindre en conséquence à l'employeur de mettre fin au projet de fermeture du site de l'entreprise et au projet de licenciement économique collectif soumis à la consultation des instances représentatives du personnel

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Licenciement collectif - Plan de sauvegarde de l'emploi - Motif économique - Appréciation - Limites - Détermination - Cas - Saisine du juge judiciaire - Saisine antérieure à la notification des licenciements - Portée

SEPARATION DES POUVOIRS - Compétence judiciaire - Exclusion - Cas - Licenciement économique - Licenciement collectif - Plan de sauvegarde de l'emploi - Motif économique - Appréciation - Limites - Détermination - Portée

POUVOIRS DES JUGES - Applications diverses - Contrat de travail - Licenciement économique - Motif économique - Appréciation - Limites - Cas - Saisine du juge judiciaire - Saisine antérieure à la notification des licenciements - Portée

SEPARATION DES POUVOIRS - Compétence judiciaire - Exclusion - Cas - Licenciement économique - Licenciement collectif - Fermeture d'un établissement - Recherche d'un repreneur - Document unilatéral de l'employeur - Homologation par l'autorité administrative - Recours - Compétence du juge administratif - Détermination - Applications diverses - Allégation d'un abus de droit par l'employeur - Portée

Il résulte de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017, 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 son obligation de recherche d'un repreneur, laquelle relève de la seule compétence de la juridiction administrative, y compris lorsqu'est allégué un abus de droit par l'employeur

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Licenciement collectif - Fermeture d'un établissement - Recherche d'un repreneur - Obligation de l'employeur - Contestation - Juge compétent - Critères - Détermination

Texte de la décision

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 29 septembre 2021

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1099 FS-B

Pourvoi n° N 19-23.248

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 29 SEPTEMBRE 2021

Le syndicat CGT Ford Aquitaine industries de Blanquefort, dont le siège est [Adresse 3], a formé le pourvoi n° N 19-23.248 contre l'arrêt rendu le 17 septembre 2019 par la cour d'appel de Bordeaux (première chambre civile), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société First Aquitaine industries, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], venant aux droits de

la société Ford Aquitaine industries,

2°/ à la société Punch Motive international NV, dont le siège est [Adresse 1]),

défenderesses à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation 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 Didier et Pinet, avocat du syndicat CGT Ford Aquitaine industries de Blanquefort, de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Ford Aquitaine industries, de la SCP Ortscheidt, avocat de la société Punch Motive international NV, et l'avis de Mme Berriat, avocat général, après débats en l'audience publique du 6 juillet 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 Duvallat, M. Le Corre, Mme Prache, conseillers référendaires, Mme Berriat, 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.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 17 septembre 2019), la société Ford Aquitaine industries a mis en oeuvre une procédure d'information et consultation du comité d'entreprise sur un projet de cessation complète et définitive de son activité, qui s'accompagnait d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Le 12 octobre 2018, le 23 novembre 2018 puis le 18 février 2019, la société Punch motive international a transmis des offres de reprise de l'entreprise à la société Ford Aquitaine industries qui n'a pas souhaité y donner suite. Le document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi a été homologué, le 4 mars 2019, par une décision de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, qui n'a pas fait l'objet d'un recours contentieux.

2. Par acte du 13 mai 2019, le syndicat CGT de la société Ford Aquitaine industries a assigné à jour fixe devant le tribunal de grande instance cette société et la société Punch motive international aux fins de voir juger que le refus de la société Ford Aquitaine industries de céder à la société Punch motive international son entreprise et son site de Blanquefort est abusif, voir ordonner de régulariser l'acte notarié permettant la cession du site dans les conditions du projet de reprise transmis le 23 novembre 2018 par la société Punch motive international, constater qu'il n'existe aucune cause économique nécessaire permettant de fermer le site et de supprimer 872 emplois, dire et juger inexistantes les projets de fermeture du site et de suppression de tous ces emplois déposés devant le comité d'entreprise le 28 juin 2018 et faire interdiction à la société Ford Aquitaine industries de fermer le site et de supprimer les 872 emplois.

Recevabilité du pourvoi contestée par la défense

3. La société Ford Aquitaine industries soutient que le pourvoi est irrecevable comme ayant été introduit contre la société First Aquitaine industries, étrangère au litige.

4. Si la déclaration de pourvoi vise la société First Aquitaine industries, qui a absorbé une société Ford Aquitaine industries SAS, cette société est devenue la société Ford Aquitaine industries par changement de dénomination en 2013. Dès lors la mention erronée de la société First Aquitaine industries ne constitue qu'un vice de forme, dont il n'est pas

soutenu qu'il aurait fait grief à la société Ford Aquitaine industries.

5. Le pourvoi est donc recevable.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses quatrième et cinquième branches, ci-après annexé

Motivation

6. 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 ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le moyen, pris en ses première et deuxième branches

Enoncé du moyen

7. Le syndicat fait grief à l'arrêt de dire le tribunal de grande instance incompétent pour statuer sur ses demandes tendant à voir dire que le refus de la société Ford Aquitaine industries de céder à la société Punch motive international son entreprise et son site de Blanquefort est abusif, ordonner à la société Ford Aquitaine industries de régulariser l'acte notarié permettant la cession du site de Blanquefort, constater qu'il n'existe aucune cause économique nécessaire permettant de fermer le site de la société Ford Aquitaine industries de Blanquefort et de supprimer 872 emplois et juger inexistantes les projets de fermeture du site et de suppression de tous ces emplois déposés devant le comité d'entreprise le 28 juin 2018, ainsi que tendant à faire interdiction à la société Ford Aquitaine industries de fermer le site et de supprimer les emplois et de renvoyer le syndicat à mieux se pourvoir, alors :

« 1°/ que les syndicats professionnels, qui ont le droit d'agir en justice, peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; que l'administration n'a pas à se prononcer, lorsqu'elle statue sur une demande d'homologation d'un document fixant un plan de sauvegarde de l'emploi, sur le motif économique du projet de licenciement collectif, dont il n'appartient qu'au juge du licenciement, le cas échéant ultérieurement saisi, d'apprécier le bien-fondé ; qu'il s'ensuit que le syndicat, qui ne peut être privé de son droit à un accès effectif au juge, a la faculté de contester en justice le motif économique de licenciement des salariés de l'entreprise devant le juge judiciaire ; qu'en décidant le contraire, aux motifs erronés que "le contentieux de la pertinence du motif économique invoqué par l'employeur est reporté après la notification du licenciement, les salariés ne pouvant la contester qu'individuellement et l'absence de cause réelle et sérieuse ne pouvant être sanctionnée sauf réintégration que par l'octroi de dommages et intérêts", la cour d'appel a violé l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble l'article L. 2132-3 du code du travail en sa rédaction applicable au litige ;

2°/ qu'en l'absence de motif économique, la procédure de licenciement pour motif économique entraînant la fermeture

d'un établissement de l'entreprise est inexistante, de même que tous ses actes subséquents ; que, pour écarter le moyen du syndicat CGT tiré de l'inexistence de la procédure de licenciement mise en oeuvre par l'employeur, la cour d'appel a retenu que "l'application de la théorie de l'inexistence conduirait en la matière à procéder à l'examen ab initio du motif économique et à paralyser la procédure soumise au seul contrôle de la juridiction administrative" ; qu'en statuant ainsi par des motifs inopérants tirés des effets d'une telle sanction, sans rechercher si la procédure de licenciement pour motif économique ne devait pas être jugée inexistante, faute pour l'employeur de justifier d'un motif économique à l'origine de sa décision de licencier les salariés et de fermer l'établissement, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-3 du code du travail en sa rédaction applicable au litige. »

Motivation

Réponse de la Cour

8. D'une part, le motif économique du licenciement défini à l'article L. 1233-3 du code du travail peut être contesté à l'occasion de la rupture du contrat de travail devant la juridiction prud'homale.

9. D'autre part, la régularité de la procédure de licenciement économique ne s'apprécie pas en considération de la cause économique de licenciement.

10. Enfin, selon 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 et ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

11. Il en résulte que le juge judiciaire, saisi avant la notification des licenciements pour motif économique, ne peut faire droit à des demandes tendant à constater l'absence de cause économique et à enjoindre en conséquence à l'employeur de mettre fin au projet de fermeture du site et au projet de licenciement économique collectif soumis à la consultation des instances représentatives du personnel.

12. Le moyen ne saurait dès lors être accueilli.

Moyens

Sur le moyen, pris en sa troisième branche

Enoncé du moyen

13. Le syndicat fait les mêmes griefs à l'arrêt, alors « que les dispositions L. 1233-57-2 à L. 1233-57-20 et l'article L. 1235-7-1 du code du travail ayant attribué à l'autorité administrative et au juge administratif un contrôle seulement formel de la régularité de la procédure de licenciement et de la réponse apportée par l'employeur aux offres de reprises transmises dans le cadre de l'exécution de son obligation de rechercher un potentiel repreneur, le contrôle de l'exercice abusif par l'employeur de son droit au refus des offres de reprises, donc de son droit de propriété, échoit nécessairement au juge judiciaire ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-7-1 du code du travail en sa rédaction applicable au litige, ensemble les dispositions de la loi des 16-24 août 1790 et du décret du 16 fructidor an III. »

Motivation

Réponse de la Cour

14. Selon l'article L. 1233-57-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017, en l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir notamment vérifié le respect, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20, relatives à la recherche d'un repreneur en cas de projet de fermeture d'un établissement.

15. 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 son obligation de recherche d'un repreneur.

16. Ayant constaté que les demandes du syndicat aux fins de voir juger que le refus de l'employeur de céder le site de Blanquefort à la société Punch motive international était abusif et ordonner à la société Ford Aquitaine industries de régulariser avec la société Punch motive international un acte notarié de cession de ce site ne tendaient qu'à contester devant le juge judiciaire le respect par l'employeur des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 du code du travail, dont le contrôle relève de l'administration sous le contrôle du juge administratif, la cour d'appel en a exactement déduit que ces demandes ne relevaient pas de la compétence du juge judiciaire.

17. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne le syndicat CGT Ford Aquitaine industries de Blanquefort aux dépens ;

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

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

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour le syndicat CGT Ford Aquitaine industries de Blanquefort

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR dit le tribunal de grande instance incompétent pour statuer sur les demandes du syndicat CGT tendant à voir dire que le refus de la société Ford Aquitaine Industries de céder à la société Punch Motive International son entreprise et son site de Blanquefort est abusif, ordonner à la Société Ford Aquitaine Industries de régulariser l'acte notarié permettant la cession du site de Blanquefort, constater qu'il n'existe aucune cause économique nécessaire permettant de fermer le site de la Société Ford Aquitaine Industries de Blanquefort et de supprimer 872 emplois et juger inexistantes les projets de fermeture du site et de suppression de tous ces emplois déposés devant le comité d'entreprise le 28 juin 2018, ainsi que tendant à faire interdiction à la société Ford Aquitaine Industries de fermer le site et de supprimer les 872 emplois et d'AVOIR, en conséquence, renvoyé le Syndicat CGT à mieux se pourvoir ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, sur la compétence du juge judiciaire concernant le contrôle du refus de l'offre de reprise : le Syndicat CGT indique qu'à l'issue de l'engagement pris en mai 2013 par la société Ford de maintenir 1000 emplois ETP CDI actifs avec l'aide des collectivités publiques durant une période de 5 ans, la société Ford a engagé la procédure officielle le 28 juin 2018 en vue de son retrait de [Localité 2] et a mis en place la procédure de licenciement pour motif économique des 872 salariés de l'usine de [Localité 1] ; que le Syndicat CGT reconnaît que la société Ford Aquitaine Industries a respecté la procédure légale de recherche d'un repreneur mais il affirme que le contrôle administratif effectué par le représentant de l'Etat ne porte pas sur la vérification de l'abus éventuel par l'employeur de son droit de refuser une offre de reprise ; qu'or il soutient que le projet de reprise fait par la société Punch Motive International était sérieux et que néanmoins la société Ford a refusé cette offre de reprise ; qu'il relève en outre que si la troisième proposition de reprise faite par la société Punch Motive International le 18 février 2019 avait été portée à la connaissance de l'autorité administrative, celle-ci aurait pu refuser d'homologuer le PSE comme elle l'a fait ; que dans ces conditions, le Syndicat CGT fait valoir que dans la mesure où le contrôle d'un refus abusif par l'employeur n'a pas été réalisé par quiconque alors même que le droit constitutionnel à l'emploi des travailleurs se trouve être mis en cause, sauf à admettre un déni de justice, il appartient au juge judiciaire d'examiner si la société Ford Aquitaine Industries n'a pas abusé de son droit de refuser l'offre de reprise de la société Punch Motive International ; que la société Ford Aquitaine Industries demande la confirmation du jugement déféré soutenant que les juridictions de l'ordre judiciaire sont matériellement incompétentes pour apprécier le respect par elle de ses obligations en matière de recherche d'un repreneur et partant les motivations du refus d'accepter une offre reçue ; qu'il convient de rappeler les dispositions légales applicables en l'espèce ; que l'article L. 1235-7-1 du code du travail stipule que « 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. Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux » ; que l'article L. 1233-57-3 du code du travail dispose quant à lui qu'« en l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, 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'article L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, le respect, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 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. Elle prend en compte le rapport le plus récent établi par le comité social et économique au titre de l'article L. 2323-56, concernant l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi. Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L. 1233-65 ou la mise en place du congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71 ; que l'article L. 1233-57-14 du code du travail indique que « l'employeur ayant informé le comité social et économique du projet de fermeture d'un établissement recherche un repreneur. Il est tenu : 1° D'informer, par tout moyen approprié, des repreneurs potentiels de son intention de céder l'établissement ; 2° De réaliser sans délai un document de présentation de l'établissement destiné aux repreneurs potentiels ; 3° Le cas échéant, d'engager la réalisation du bilan environnemental mentionné à l'article L. 623-1 du code de commerce, ce bilan devant établir un diagnostic précis des pollutions dues à l'activité de l'établissement et présenter les solutions de dépollution envisageables ainsi que leur coût ; 4° De donner accès à toutes informations nécessaires aux entreprises candidates à la reprise de l'établissement, exceptées les informations dont la communication serait de nature à porter atteinte aux intérêts de l'entreprise ou mettrait en péril la poursuite de l'ensemble de son activité.

Les entreprises candidates à la reprise de l'établissement sont tenues à une obligation de confidentialité ; 5° D'examiner les offres de reprise qu'il reçoit ; 6° D'apporter une réponse motivée à chacune des offres de reprise reçues, dans les délais prévus à l'article L. 1233-30 » ; qu'enfin l'article L. 1233-57-20 du code du travail stipule qu'« avant la fin de la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L. 1233-30, si aucune offre de reprise n'a été reçue ou si l'employeur n'a souhaité donner suite à aucune des offres, celui-ci réunit le comité social et économique et lui présente un rapport, qui est communiqué à l'autorité administrative ; que ce rapport indique : 1° Les actions engagées pour rechercher un repreneur ; 2° Les offres de reprise qui ont été reçues ainsi que leurs caractéristiques ; 3° Les motifs qui l'ont conduit, le cas échéant, à refuser la cession de l'établissement » ; qu'il ressort de l'ensemble de ces textes que l'autorité administrative est seule compétente pour homologuer, en cas d'absence d'accord, le document élaboré par l'employeur, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives notamment concernant l'offre de reprise ; que d'autre part, le droit de refuser une offre de reprise par l'employeur est expressément envisagé dans l'article L. 1233-57-20 rappelé ci-dessus ; que le législateur a ainsi consacré un droit à l'employeur de refuser de céder son établissement ; que de plus il convient de rappeler que la loi du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle a été censurée par le Conseil constitutionnel, dans une décision du 27 mars 2014, sur le pouvoir donné au tribunal de commerce de contrôler le refus d'une offre sérieuse d'un repreneur ; qu'en effet le Conseil constitutionnel a abrogé la compétence du juge judiciaire en matière de contrôle d'un refus d'une offre de reprise ; que la Cour de cassation, quant à elle s'est prononcée à deux reprises sur la répartition des compétences entre les juges administratif et judiciaire en la matière (Cass. n° 17-16.776 et n° 17-20.969) retenant que le juge judiciaire ne demeurerait compétent que pour apprécier les contentieux individuels sans pour autant pouvoir méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative ayant homologué le plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'ainsi l'autorité administrative compétente pour contrôler que l'employeur a satisfait à l'ensemble des obligations mises à sa charge et a respecté la procédure d'information et de consultation du Comité social et économique, a une vision globale du processus de recherche des repreneurs, des offres faites et des motifs de refus ; que l'article L. 1235-7-1 rappelé ci-dessus prévoit clairement que le document élaboré par l'employeur (art L. 1233-24-4), le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration (art. L. 1233-57-5) et la régularité de la procédure de licenciement ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision d'homologation visée à l'article L. 1233-57-4 du code du travail ; qu'ainsi l'autorité administrative dispose seule d'un pouvoir de contrôle sur l'ensemble du processus d'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi qui inclut nécessairement la recherche d'un repreneur, le Conseil constitutionnel ayant expressément refusé tout contrôle a priori du motif du refus d'une offre de reprise écartant la compétence d'une juridiction judiciaire ; qu'enfin le législateur a expressément réservé aux juridictions administratives les contentieux se rattachant à celui de la validation ou de l'homologation du Plan de sauvegarde de l'emploi créant ainsi un bloc de compétence au profit des seules juridictions administratives ; qu'en conséquence, la contestation portant sur le caractère abusif d'un refus de reprise en ce qu'elle s'apprécie nécessairement au regard du sérieux de cette offre et des capacités de l'employeur, en ce que le motif de refus est expressément inscrit dans le rapport présenté au comité d'entreprise et transmis à l'autorité administrative et en ce qu'elle aboutit à remettre en question la validité globale du processus contrôlé par la Direccte, s'inscrit nécessairement dans le bloc de compétence se rattachant, en l'espèce, à l'homologation du Plan de sauvegarde de l'emploi et relève en conséquence de la compétence administrative ; qu'en l'espèce, la Direccte a homologué le 4

mars 2019 le document unilatéral présenté par la société Ford Aquitaine Industries ; qu'il y a lieu de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a retenu son incompetence pour statuer sur la demande d'abus du droit de refuser une offre de reprise et par voie de conséquence sur la demande visant à ordonner à la société Ford Aquitaine Industries de régulariser avec la société Punch Motive International un acte notarié de cession de son site de [Localité 1] dans les conditions du projet de reprise du 23 novembre 2018 ; que, sur le contrôle du motif économique : le Syndicat CGT soutient en outre qu'il n'existe aucune cause économique permettant de justifier de la fermeture du site de [Localité 1]. Il fait valoir que l'autorité administrative ne peut apprécier l'existence de cette cause économique qui ne peut relever que du contrôle du juge judiciaire ; qu'il fait valoir qu'il résulte des différents éléments du dossier que la fermeture du site de [Localité 1] n'est pas la résultante de difficultés économiques ou financières mais résulte de la seule volonté de la société Ford Aquitaine Industries de rapatrier son activité aux Etats-Unis au détriment de l'activité et de l'emploi en France ; qu'il invoque la théorie juridique de l'inexistence pour demander à la cour de prononcer la nullité du projet de fermeture de l'entreprise de [Localité 1] et de la suppression de ses 872 emplois ; qu'il convient de rappeler une nouvelle fois les dispositions de l'article L. 1235-7-1 qui stipule que la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peut 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 et que ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ; que d'autre part, le législateur n'a prévu l'annulation de la procédure de licenciement collectif pour motif économique qu'en cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation en raison d'une absence ou d'une insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi (art L. 1235-10 du code du travail) ; que de même, il y a lieu de rappeler que le contrôle du motif économique existe bien et est assuré par les juridictions de l'ordre judiciaire ; que cependant le contentieux de la pertinence du motif économique invoqué par l'employeur est reporté après la notification du licenciement, les salariés ne pouvant la contester qu'individuellement et l'absence de cause réelle et sérieuse ne pouvant être sanctionnée sauf réintégration que par l'octroi de dommages et intérêts ; que les modalités ainsi définies de répartition des compétences entre le juge judiciaire et le juge administratif ne peuvent être remises en cause par l'évocation des moyens tirés de la théorie de l'inexistence ; qu'en effet l'application de la théorie de l'inexistence conduirait en la matière à procéder à l'examen ab initio du motif économique et à paralyser la procédure soumise au seul contrôle de la juridiction administrative ; qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il s'est déclaré incompetent pour apprécier la régularité de la procédure de licenciement pour motif économique présenté par le Syndicat CGT ; que la cour s'étant déclarée incompetente pour statuer sur les demandes présentées par le Syndicat CGT, il n'y a pas lieu d'examiner les demandes de la société Punch Motive International ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE, sur l'exception d'incompétence : 1) sur la compétence du tribunal de grande instance de Bordeaux pour statuer sur la demande tendant à ce que soit jugé abusif le refus de la société Ford Aquitaine Industries de céder à la société Punch Motive International son entreprise et son site : le syndicat CGT fonde sa demande à ce titre sur l'abus du droit de propriété reproché à la société Ford Aquitaine Industries dans le cadre du refus de donner suite au projet de reprise de l'établissement Ford de Blanquefort, initié conformément aux dispositions de la loi n° 2014-384 du 29 mars 2014, alors que la société Punch Motive International présentait une offre sérieuse ; que l'exception d'incompétence soulevée par la société Ford Aquitaine Industries doit être appréciée en considération des dispositions légales applicables au cas d'espèce ; que la société Ford Aquitaine Industries a initié, en application des articles L. 1233-24-4 et suivants du code du travail, un projet de cessation définitive et complète de l'activité de son site de production de [Localité 1] et a, dans ce cadre, mis en place la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel sur le projet selon les dispositions des articles L. 1233-24-4 et suivants et L. 1233-57-9 et suivants du code du travail ; qu'ainsi que ci-dessus rappelé, un projet de reprise du site de [Localité 1] par la société Punch Motive International a été présenté au comité d'entreprise le 23 novembre 2018 auquel la société Ford Aquitaine Industries a décidé de ne pas donner suite ainsi qu'elle en a informé le comité d'entreprise lors de sa réunion du 17 décembre 2018 ; que la Direccte Nouvelle Aquitaine a homologué par décision du 4 mars 2019 le document unilatéral soumis par la société Ford Aquitaine Industries comportant un plan de sauvegarde de l'emploi, validant ainsi le projet de fermeture définitive de l'unité de production de Ford située à [Localité 1] et la suppression des emplois des salariés de cet établissement ; qu'aucun recours n'a été formé contre cette décision d'homologation conformément aux dispositions de l'article L. 1235-7-1 du code du travail, aucune contestation n'ayant été formée sur le déroulement de la procédure ; que l'article L. 1233-57-3 du code du travail modifié par loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 - art. 86 dispose que : « en l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, 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'article L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, le respect, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 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. Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L. 1233-65 ou la mise en place du congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71 » ; qu'aux termes de l'article L. 1235-7-1 du code du travail, créé par loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, art. 18 (V) : « 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. Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L. 1233-57-4. Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'Etat. Le livre V du code de justice administrative est applicable » ; que la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 a ainsi créé un bloc de compétence au profit des juridictions administratives qui ont compétence exclusive pour connaître du contentieux relatif aux décisions de validation ou d'homologation ainsi que du contentieux relatif à la régularité de la procédure de licenciement collectif et au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ; que la Cour de cassation a jugé, dans son arrêt du 16 janvier 2019 n° 17-20.969, que « selon l'article L. 1233-57-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014, en l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à L. 1233-24-4, après avoir notamment vérifié le respect, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20, relatives à la recherche d'un repreneur en cas de projet de fermeture d'un établissement ; 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 son obligation de recherche d'un repreneur » ; que le principe de la séparation des pouvoirs s'oppose ainsi à ce que le juge judiciaire se prononce sur le respect par l'employeur de son obligation de recherche d'un repreneur ; que le fait que le refus d'acceptation du projet de reprise du site de [Localité 1] par la société Punch Motive International soit abordé par le syndicat CGT sur le fondement de l'abus du droit de propriété ne peut permettre de contourner les dispositions légales impératives relatives aux règles de compétence et au principe de la séparation des pouvoirs ci-dessus rappelés ; qu'en effet, la demande tendant à voir constater l'existence d'un abus du droit de propriété nécessite d'apprécier le respect par la société Ford Aquitaine Industries de la procédure de recherche d'un repreneur tout en prenant en compte les offres de reprise qui ont été reçues ainsi que leurs modalités et les motifs qui l'ont conduite à refuser la cession de l'établissement, éléments expressément prévus par l'article L. 1233-57-20 du code du travail et qui entrent dans le contrôle du document unilatéral et du plan de sauvegarde de l'emploi auquel il appartient à l'autorité administrative de procéder ; qu'en application de l'article L. 1235-7-1 du code du travail, l'appréciation de ces éléments ne peut 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 ; que le tribunal de grande instance doit donc se déclarer incompétent pour se prononcer sur la demande à ce titre ; que la demande de régularisation de l'acte notarié permettant la cession du site de Blanquefort étant la conséquence de la demande relative au refus abusif de cession du site de Blanquefort, le tribunal de grande instance de Bordeaux est tout aussi incompétent pour se prononcer sur ce chef de demande, lequel est en outre sans objet en raison de l'absence de volonté de la société Punch Motive International de donner suite à ce projet de cession ; 2) sur la compétence du tribunal de grande instance de Bordeaux pour apprécier la régularité de la procédure de licenciement pour motif économique et faire interdiction à la société Ford Aquitaine Industries de procéder à la fermeture du site de Blanquefort et à la suppression des postes visés dans le document unilatéral homologué par la Direccte Nouvelle Aquitaine : le syndicat CGT demande à cet égard qu'il soit constaté qu'il n'existe aucune cause économique nécessaire permettant de fermer le site de Blanquefort et de supprimer 872 emplois, en tirant la conséquence juridique de l'inexistence du projet de fermeture du site et de suppression des emplois présenté au comité d'entreprise le 17 décembre 2018 ; que la société Ford Aquitaine Industries

estime le tribunal de grande instance de Bordeaux incompétent pour se prononcer sur ces prétentions, faisant valoir que les demandes ainsi formées reviennent à solliciter la nullité de la procédure de licenciement collectif, sanction relevant du seul juge administratif par le biais de l'annulation de la décision emportant homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, en application de l'article L. 1235-10 du code du travail, le contrôle de l'existence d'une cause économique relevant de l'examen de la Direccte sous le contrôle du juge administratif et la loi ne prévoyant l'annulation de la procédure de licenciement collectif pour motif économique qu'en cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation pour insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'elle souligne que l'examen de la cause économique ne permet d'entraîner l'annulation de la procédure de licenciement pour motif économique que dans le cadre du contentieux pouvant être engagé individuellement par un salarié devant le conseil de prud'hommes sur le fondement de l'article L. 1235-3 du code du travail, lequel n'intervient que postérieurement au licenciement et ne peut aboutir à l'annulation du licenciement collectif ; que le syndicat CGT demande que soient jugés inexistantes les projets de fermeture du site et de suppression des emplois déposés devant le comité d'entreprise le 28 juin 2018 ; qu'il convient de relever en premier lieu que la décision de fermeture du site de [Localité 1] et de suppression des emplois est indissociable du document unilatéral et du plan de sauvegarde des emplois ; que c'est en effet dans ce document unilatéral soumis au comité d'entreprise le 17 décembre 2018 qu'ont été exposés les motifs économiques conduisant à la cessation complète et définitive de l'activité du site à la fin 2019 et qu'a été présenté le plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'or, ce document a été homologué par la Direccte le 4 mars 2019, sans qu'aucun recours n'ait été formé à l'encontre de cette décision ; que la contestation de la validité de ce document ne pouvait être formée que devant le tribunal administratif par application de l'article L. 1233-57-3 du code du travail, selon lequel 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'article L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, le respect, le cas échéant des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1133-57-19 et L. 1233-57-20 et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères définis en suivant ; que ce texte donne ainsi à l'autorité administrative le pouvoir, dans le cadre de l'homologation du document élaboré par l'employeur, de vérifier le respect des obligations relatives à la recherche d'un repreneur tel que prévu par les articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-20 du code du travail ; que le refus de donner suite à un projet de reprise est en outre expressément envisagé par le code du travail qui, dans son article L. 1233-57-20, dans sa version créée par la loi n° 2014-384 du 29 mars 2014, dispose que : « avant la fin de la procédure d'information et de consultation prévue à l'article L. 1233-30, si aucune offre de reprise n'a été reçue ou si l'employeur n'a souhaité donner suite à aucune des offres, celui-ci réunit le comité social et économique et lui présente un rapport, qui est communiqué à l'autorité administrative. Ce rapport indique : 1° Les actions engagées pour rechercher un repreneur ; 2° Les offres de reprise qui ont été reçues ainsi que leurs caractéristiques ; 3° Les motifs qui l'ont conduit, le cas échéant, à refuser la cession de l'établissement » ; que la seule sanction du refus de procéder à la cession de l'établissement est prévue par l'article L. 1233-57-21 du code du travail, aux termes duquel l'autorité administrative peut demander le remboursement des aides pécuniaires en matière d'installation, de développement économique, de recherche ou d'emploi attribuées par une personne publique à l'entreprise, au titre de l'établissement concerné par le projet de fermeture, au cours des deux années précédant la réunion prévue au I de l'article L. 1233-30 et après l'entrée en vigueur de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire ; que dans l'arrêt n° 385816 en date du 22 juillet 2015 concernant la société HJ Heinz France SAS, le Conseil d'Etat a dit que « l'administration n'a pas à se prononcer, lorsqu'elle statue sur une demande d'homologation d'un document fixant un plan de sauvegarde de l'emploi sur le motif économique du projet de licenciement collectif, dont il n'appartient qu'au juge du licenciement, le cas échéant ultérieurement saisi, d'apprécier le bien-fondé » ; que le contrôle du motif économique appartient donc au juge judiciaire dans le seul cadre de la contestation du motif du licenciement effectué postérieurement à la procédure de licenciement devant le conseil de prud'hommes ; qu'ainsi, comme l'expose à juste titre le syndicat CGT, il n'existe pas de contrôle préalable du motif économique conduisant au licenciement collectif, lequel motif est en l'espèce la fermeture envisagée du site de production de [Localité 1] ; que le syndicat CGT souhaite en conséquence, sur le fondement de la théorie de l'inexistence, réintroduire un contrôle juridictionnel préalable au licenciement économique collectif, afin de pouvoir s'opposer à l'effectivité de celui-ci ; qu'il convient de relever qu'il vise dans sa demande l'inexistence des « actes unilatéraux que constituent les projets de fermeture et de licenciement pour motif économique » et dans son dispositif « les projets de fermetures du site et de suppression des emplois déposés devant le comité d'entreprise le 28 juin 2018 », sans viser le document unilatéral comprenant le plan de sauvegarde de l'emploi alors que seul cet acte pourrait être visé par son argumentation ; qu'en effet, le projet de cessation complète et définitive d'activité de la société Ford Aquitaine Industries

en date du 28 juin 2018 est une note d'information adressée au comité d'entreprise dans le cadre de la procédure d'information consultation, le seul document fixant définitivement la décision de fermeture du site et ses conséquences en termes de licenciement étant le document unilatéral ayant recueilli l'avis du comité d'entreprise le 18 décembre 2018 et soumis à nouvelle consultation le 7 février 2019 ; qu'à cet égard, il convient de relever que la loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle avait notamment pour objet, ainsi qu'il ressort de l'exposé des motifs du texte en discussion devant l'Assemblée nationale, de prévenir les situations dans lesquelles le dirigeant d'une entreprise appartenant à un groupe de plus de 1.000 salariés souhaitant fermer l'un de ses établissements n'aurait pas « joué le jeu », donnant au comité d'entreprise le pouvoir de « prendre l'initiative de lancer une procédure devant le tribunal de commerce » et aux salariés celui de « saisir le juge de commerce, dont le rôle sera de vérifier que l'effort de recherche de repreneur a bel et bien été fourni ; qu'il aura également la charge de déterminer si l'employeur a refusé des offres de reprise crédibles ; que s'il en est jugé ainsi, la preuve sera faite que les licenciements auxquels il souhaite procéder peuvent être évités, puisque d'autres entreprises sont prêtes à poursuivre l'activité sur ce site ! » ; que le Conseil constitutionnel, dans sa décision n° 2014-692 DC du 27 mars 2014, statuant sur les dispositions de ladite loi, a jugé contraire à la liberté d'entreprendre et au droit de propriété, les dispositions de l'article L. 1233-90-1 du code du travail relatives au refus de cession d'un établissement en cas d'offre de reprise et à la sanction de ce refus et a également censuré les dispositions prévoyant une pénalité en cas de non-respect de l'obligation de rechercher un repreneur ; qu'ont ainsi été déclarées inconstitutionnelles les dispositions envisagées à l'article L. 771-1 du code de commerce qui conféraient au tribunal de commerce le pouvoir d'apprécier le caractère sérieux des offres de reprise et de juger qu'une entreprise a refusé sans motif légitime une offre de reprise sérieuse, au motif que ces dispositions « conduisent ainsi le juge à substituer son appréciation à celle du chef d'une entreprise qui n'est pas en difficulté, pour des choix économiques relatifs à la conduite et au développement de cette entreprise » ; que permettre au tribunal de grande instance de statuer sur l'existence du motif économique comme cause nécessaire du licenciement collectif envisagé, ce qui revient à apprécier le caractère légitime du refus d'accepter une offre de reprise sérieuse, conduirait à donner au tribunal de grande instance le pouvoir que la loi du 29 mars 2014 avait envisagé dans son article 1er de donner au tribunal de commerce et que le Conseil constitutionnel a considéré comme portant, tant au droit de propriété qu'à la liberté d'entreprendre, une atteinte manifestement disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi ; que l'invocation par le syndicat CGT de la théorie de l'inexistence de la cause économique comme soutien indispensable et nécessaire de la procédure de licenciement pour motif économique collectif aurait en outre en l'espèce pour effet, s'il y était fait droit, d'aller à l'encontre de la décision d'homologation de la Direccte du 4 mars 2019 contre laquelle aucun recours n'a été formé et de porter ainsi atteinte au principe de la séparation des pouvoirs ; que ce moyen ne peut donc permettre au tribunal de grande instance de se prononcer sur l'existence de la cause justifiant le licenciement économique collectif, licenciement par ailleurs homologué par l'autorité administrative dans le cadre de la validation du document unilatéral emportant plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'il est en outre de jurisprudence constante que la contestation du motif économique à l'appui de la procédure de licenciement économique prononcé après élaboration et approbation d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne peut être élevée que devant le conseil de prud'hommes, dans le cadre d'une procédure individuelle pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, le défaut d'existence ou de pertinence du motif économique ne pouvant être sanctionné que par l'octroi de dommages-intérêts ; que de même que pour la demande relative à l'abus du droit cidessus examinée, ne peuvent être contournées les modalités de répartition des compétences définies par l'article L. 1233-57-3 du code du travail par le moyen tiré de la théorie de l'inexistence dont les conséquences sont concrètement les mêmes que celles de la nullité, à savoir l'anéantissement de l'acte, en l'espèce le document unilatéral emportant plan de sauvegarde de l'emploi homologué par l'autorité administrative le 4 mars 2019 ; qu'il convient donc de déclarer le tribunal de grande instance de Bordeaux matériellement incompétent pour apprécier la régularité de la procédure de licenciement pour motif économique et interdire à la société Ford Aquitaine Industries de procéder à la fermeture de son site de Blanquefort et aux suppressions de postes visées dans le document unilatéral homologué par la Direccte Nouvelle Aquitaine ; qu'il conviendra de renvoyer le syndicat CGT à mieux se pourvoir ; qu'il n'y a en conséquence pas lieu de statuer sur l'exception tirée de l'irrecevabilité du syndicat CGT en sa demande tendant à ce qu'il soit ordonné à la société Ford Aquitaine Industries dans le mois suivant la signification du jugement de régulariser l'acte notarié permettant la cession de son site de [Localité 1] ni de se prononcer sur le fond du litige ; que, sur les demandes de la société Punch Motive International : les demandes de la société Punch Motive International sont formées en réponse aux demandes formées par le syndicat CGT, à savoir la prétention tendant à ce qu'il soit ordonné à la société Ford Aquitaine Industries de régulariser l'acte notarié permettant la cession de son site de [Localité 1] dans les conditions du projet de reprise transmis le 23 novembre 2018 ; que le tribunal s'étant déclaré incompétent pour statuer sur les demandes du syndicat CGT, il n'y a pas lieu d'examiner les demandes de la société Punch Motive International ;

1°) ALORS QUE les syndicats professionnels, qui ont le droit d'agir en justice, peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; que l'administration n'a pas à se prononcer, lorsqu'elle statue sur une demande d'homologation d'un document fixant un plan de sauvegarde de l'emploi, sur le motif économique du projet de licenciement collectif, dont il n'appartient qu'au juge du licenciement, le cas échéant ultérieurement saisi, d'apprécier le bien-fondé ; qu'il s'ensuit que le syndicat, qui ne peut être privé de son droit à un accès effectif au juge, a la faculté de contester en justice le motif économique de licenciement des salariés de l'entreprise devant le juge judiciaire ; qu'en décidant le contraire, aux motifs erronés que « le contentieux de la pertinence du motif économique invoqué par l'employeur est reporté après la notification du licenciement, les salariés ne pouvant la contester qu'individuellement et l'absence de cause réelle et sérieuse ne pouvant être sanctionnée sauf réintégration que par l'octroi de dommages et intérêts », la cour d'appel a violé l'article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble l'article L. 2132-3 du code du travail en sa rédaction applicable au litige ;

2°) ALORS, subsidiairement, QU'en l'absence de motif économique, la procédure de licenciement pour motif économique entraînant la fermeture d'un établissement de l'entreprise est inexistante, de même que tous ses actes subséquents ; que, pour écarter le moyen du syndicat CGT tiré de l'inexistence de la procédure de licenciement mise en oeuvre par l'employeur, la cour d'appel a retenu que « l'application de la théorie de l'inexistence conduirait en la matière à procéder à l'examen ab initio du motif économique et à paralyser la procédure soumise au seul contrôle de la juridiction administrative » ; qu'en statuant ainsi par des motifs inopérants tirés des effets d'une telle sanction, sans rechercher si la procédure de licenciement pour motif économique ne devait pas être jugée inexistante, faute pour l'employeur de justifier d'un motif économique à l'origine de sa décision de licencier les salariés et de fermer l'établissement de Blagnac, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-3 du code du travail en sa rédaction applicable au litige ;

3°) ALORS, subsidiairement, QUE les dispositions L. 1233-57-2 à L. 1233-57-20 et l'article L. 1235-7-1 du code du travail ayant attribué à l'autorité administrative et au juge administratif un contrôle seulement formel de la régularité de la procédure de licenciement et de la réponse apportée par l'employeur aux offres de reprises transmises dans le cadre de l'exécution de son obligation de rechercher un potentiel repreneur, le contrôle de l'exercice abusif par l'employeur de son droit au refus des offres de reprises, donc de son droit de propriété, échoit nécessairement au juge judiciaire ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-7-1 du code du travail en sa rédaction applicable au litige, ensemble les dispositions de la loi des 16-24 août 1790 et du décret du 16 fructidor an III ;

4°) ALORS, subsidiairement, QU'en cas de contestation sérieuse portant sur la légalité d'un acte administratif, les tribunaux de l'ordre judiciaire statuant en matière civile doivent surseoir à statuer jusqu'à ce que la question préjudicielle de la légalité de cet acte soit tranchée par la juridiction administrative, sauf s'il apparaît manifestement que la contestation peut être accueillie par le juge saisi au principal ; qu'en l'espèce, le syndicat exposant faisait valoir et offrait de prouver que l'employeur n'avait pas informé l'autorité administrative et les représentants du personnel de la troisième offre de reprise de l'établissement présentée par la société Punch Motive International NV, sur laquelle ils n'avaient pas été consultés, de sorte que la décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi rendue sur la base uniquement des deux premières offres de reprises émanant de la société Punch Motive International NV était manifestement illégale (cf. conclusions d'appel p. 8 § dernier et p. 9 § 1 et suiv.) ; que, pour décliner sa compétence, la cour d'appel a retenu que « la contestation portant sur le caractère abusif d'un refus de reprise en ce qu'elle s'apprécie nécessairement au regard du sérieux de cette offre et des capacités de l'employeur, en ce que le motif de refus est expressément inscrit dans le rapport présenté au comité d'entreprise et transmis à l'autorité administrative et en ce qu'elle aboutit à remettre en question la validité globale du processus contrôlé par la Direccte, s'inscrit nécessairement dans le bloc de compétence se rattachant, en l'espèce, à l'homologation du Plan de sauvegarde de l'emploi et relève en conséquence de la compétence administrative » ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher, même d'office, s'il était manifeste que la contestation de la légalité de l'acte administratif en cause pouvait être accueillie par le juge judiciaire, saisi au principal, sans qu'il soit besoin de renvoyer au juge administratif pour statuer sur cette contestation par voie de question préjudicielle, la cour d'appel a violé les dispositions de la loi des 16-24 août 1790 et du décret du 16 fructidor an III ;

5°) ET ALORS, plus subsidiairement, QUE la juridiction de l'ordre judiciaire à laquelle est opposée une exception d'illégalité d'un acte administratif est tenue de surseoir à statuer et d'inviter les parties à la faire trancher par la juridiction administrative en lui posant une question préjudicielle lorsque cette exception présente un caractère sérieux

et porte sur une question dont la solution est nécessaire au règlement au fond du litige ; qu'en déclinant sa compétence, quand elle constatait que la légalité de la décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi n'avait pas été tranchée par la juridiction administrative, ce dont il résultait que la contestation du syndicat exposant relative à l'absence d'information de l'autorité administrative et des représentants du personnel de la troisième offre de reprise de l'établissement présentée par la société Punch Motive International NV, sur laquelle ils n'avaient pas été consultés, était tout à la fois sérieuse et déterminante de l'issue du litige, la cour d'appel, qui était dès lors tenue de surseoir à statuer et d'inviter les parties à la faire trancher par la juridiction administrative en lui posant une question préjudicielle, a violé les articles 4, 49 et 378 du code de procédure civile, ensemble les dispositions de la loi des 16-24 août 1790 et l'article 13 du décret du 16 fructidor an III.

Décision attaquée

Cour d'appel de bordeaux 1a
17 septembre 2019 (n°19/04185)

Textes appliqués

Article L. 1233-3 du code du travail..

Article L. 12333-57-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 ; loi des 16 et 24 août 1790.

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 3 mai 2012, pourvoi n° 11-20.741, Bull. 2012, V, n° 129 (cassation).

Soc., 16 janvier 2019, pourvoi n° 17-20.969, Bull. 2019, (cassation partielle sans renvoi).

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 29-09-2021
- Cour d'appel de Bordeaux 1A 17-09-2019