

12 juin 2024

Cour de cassation

Pourvoi n° 23-12.969

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2024:SO00622

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Licenciement collectif - Plan de sauvegarde de l'emploi - Plan de sauvegarde de l'emploi fixé par accord collectif - Décision définitive de validation de l'accord collectif - Contestation de la légalité des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi - Appréciation par voie d'exception - Office du juge judiciaire (non)

Il résulte de l'article L. 1235-7-1 du code du travail, d'une part, que le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, en l'état d'une décision de validation d'un accord collectif majoritaire fixant le plan de sauvegarde de l'emploi devenue définitive, apprécier, par voie d'exception, la légalité des mesures figurant dans ce plan, en particulier celles déterminant les catégories professionnelles concernées par le licenciement, d'autre part, que le salarié qui peut saisir le juge administratif pour contester la décision de validation de l'administration et le contenu de l'accord collectif fixant le plan de sauvegarde de l'emploi s'il contient des dispositions discriminatoires de nature à entacher sa validité, n'est en conséquence nullement privé d'un recours juridictionnel effectif

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Licenciement collectif - Plan de sauvegarde de l'emploi - Décision de l'administration de validation de l'accord collectif fixant le plan de sauvegarde de l'emploi - Contestation - Juge administratif - Saisine - Possibilité - Portée

SEPARATION DES POUVOIRS - Compétence judiciaire - Domaine d'application - Licenciement économique - Plan de sauvegarde de l'emploi - Plan de sauvegarde de l'emploi fixé par accord collectif - Décision définitive de validation de l'accord collectif - Décision définitive de validation de l'accord collectif - Appréciation par voie d'exception - Office du juge judiciaire (non)

Texte de la décision

Entête

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

Audience publique du 12 juin 2024

Rejet

M. SOMMER, président

Arrêt n° 622 FS-B

Pourvoi n° X 23-12.969

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 12 JUIN 2024

Mme [M] [P] [U], domiciliée [Adresse 2]), a formé le pourvoi n° X 23-12.969 contre l'arrêt rendu le 24 juin 2022 par la cour d'appel de Lyon (chambre sociale B), dans le litige l'opposant à la société Euronews, société anonyme, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Prieur, conseiller référendaire, les observations de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [P] [U], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Euronews, et l'avis de Mme Grivel, avocat général, après débats en l'audience publique du 14 mai 2024 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Prieur, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, MM. Pietton, Barincou, Seguy, Mmes Douxami, Brinet, conseillers, M. Carillon, Mme Maitral, M. Redon, conseillers référendaires, Mme Grivel, 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 (Lyon, 24 juin 2022), Mme [P] [U] a été engagée en qualité de pigiste, le 6 décembre 2000, par la société Euronews (la société). Elle occupait en dernier lieu le poste de journaliste coordinatrice news affectée à la diffusion de la langue espagnole.
2. Un projet de licenciement économique collectif a été mis en place par un accord collectif majoritaire conclu le 7 décembre 2016 contenant un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), qui a été validé par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de la région Auvergne-Rhône-Alpes le 5 janvier 2017. Ce plan prévoyait notamment les catégories professionnelles visées par les suppressions d'emplois.
3. Le contrat de travail de la salariée a été rompu, le 22 juin 2018, après qu'elle a accepté le contrat de sécurisation professionnelle qui lui avait été proposé.
4. Elle a saisi la juridiction prud'homale afin de contester la rupture et obtenir le paiement de dommages-intérêts.

Moyens

Examen du moyen

Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de confirmer le jugement en ce que le conseil de prud'hommes s'est déclaré incompétent, alors « qu'eu égard au droit fondamental à un recours juridictionnel effectif, le salarié est recevable à invoquer devant le juge prud'homal, par voie d'exception et sans condition de délai, l'illégalité de l'accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, en particulier des stipulations de l'accord déterminant les catégories professionnelles concernées par le licenciement en raison de leur caractère discriminatoire ; qu'en déclarant le conseil de prud'hommes incompétent au profit de la juridiction administrative pour connaître des demandes formées au titre de la nullité du licenciement, aux motifs propres et adoptés que la salariée contestait non l'exécution du [PSE] par la société, mais son contenu lui-même, puisqu'elle critique la répartition des journalistes en 13 catégories professionnelles" et que le chef de demande de la salariée implique la remise en cause du contenu du PSE du 7 décembre 2016", quand la salariée pouvait se prévaloir par voie d'exception de l'illégalité des stipulations de l'accord collectif déterminant les catégories professionnelles concernées par le licenciement en raison de leur caractère discriminatoire, la cour d'appel a violé les articles L. 1235-7-1 et L. 1411-4 du code du travail, ensemble l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. D'abord, 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. 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.

7. Ensuite, le Conseil d'Etat a jugé que, si la circonstance que, pour déterminer les catégories professionnelles concernées par le licenciement, un accord collectif fixant un plan de sauvegarde de l'emploi se fonde sur des considérations étrangères à celles qui permettent de regrouper les salariés par fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune, ou ait pour but de permettre le licenciement de salariés affectés sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée, n'est pas, par elle-même, de nature à caractériser une méconnaissance des dispositions de l'article L. 1233-57-2 du code du travail et ne saurait, par suite, faire obstacle à la validation de cet accord, il en va en revanche autrement si les stipulations qui déterminent les catégories professionnelles sont entachées de nullité, en raison notamment de ce qu'elles revêtiraient un caractère discriminatoire (CE, 4e et 1re chambres réunies, 7 février 2018, n° 403989).

8. Il en résulte, d'une part, que le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, en l'état d'une décision de validation d'un accord collectif majoritaire fixant le plan de sauvegarde de l'emploi devenue définitive, apprécier, par voie d'exception, la légalité des mesures figurant dans ce plan, en particulier celles déterminant les catégories professionnelles concernées par le licenciement, d'autre part, que le salarié qui peut saisir le juge administratif pour contester la décision de validation de l'administration et le contenu de l'accord collectif fixant le plan de sauvegarde de l'emploi s'il contient des dispositions discriminatoires de nature à entacher sa validité, n'est en conséquence nullement privé d'un recours juridictionnel effectif.

9. La cour d'appel, qui était saisie d'une contestation portant sur la définition même des catégories professionnelles visées par les suppressions d'emploi au regard des emplois existants dans l'entreprise au moment de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, lequel avait été validé par la Direccte le 5 janvier 2017, a décidé à bon droit que la juridiction prud'homale était incompétente pour connaître de cette contestation.

10. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [P] [U] 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 douze juin deux mille vingt-quatre.

Décision **attaquée**

24 juin 2022 (n°22/02199)

Textes appliqués

Article L. 1235-7-1 du code du travail.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 12-06-2024
- Cour d'appel de Lyon 24-06-2022