

Introduction

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'article L. 1233-61 du code du travail impose à l'employeur, lorsqu'un projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, d'établir et de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Jusqu'à la réforme législative de 2013, ces plans donnaient lieu à un contentieux abondant devant le juge judiciaire. A titre d'exemple, celui-ci était compétent pour connaître des contestations portant sur la régularité de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel sur le contenu du plan social (*Soc., 17 juin 1997, pourvoi n° 95-18.904, Bull. 1997, V, n° 223*). Il pouvait également apprécier la pertinence du plan au regard des mesures de reclassement qui y étaient prévues (*Soc., 14 février 2007, pourvoi n° 05-45.887, Bull. 2007, V, n° 24*).

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a procédé à une refonte des procédures de licenciement collectif. Elle a confié à l'administration le soin de valider ou d'homologuer le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), étant précisé que le contenu de ce plan est déterminé soit par un accord collectif soit par un document élaboré unilatéralement par l'employeur.

L'article L. 1235-7-1 du code du travail, issu de cette loi, a créé un bloc de compétence exclusif pour le juge administratif en prévoyant que les litiges relatifs aux décisions de l'administration (en l'occurrence la Direccte, c'est-à-dire la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), ainsi qu'à la régularité de la procédure d'adoption et au contenu du plan, ne peuvent plus faire l'objet d'un litige distinct de celui visant à contester la décision de validation ou d'homologation du plan.

Mais si la loi du 14 juin 2013 a confié à l'administration, et par conséquent au juge administratif, le contrôle des PSE, elle a maintenu la compétence du juge judiciaire pour les contentieux individuels relatifs notamment au motif économique du licenciement inclus dans un plan, à la mise en œuvre des mesures prévues dans ce plan à l'égard du salarié, et à l'indemnisation de ce dernier en cas d'annulation d'une décision administrative ayant procédé à la validation ou à l'homologation de l'accord ou du document unilatéral déterminant le contenu du plan. Il en est résulté certaines interrogations sur la répartition exacte des champs de compétence entre les deux ordres juridictionnels.

Depuis mars 2018, date à laquelle elle a pour la première fois été amenée à se prononcer sur les nouvelles dispositions législatives, la Cour de cassation a rendu plusieurs décisions qui, en parallèle de la jurisprudence du Conseil d'Etat, ont commencé à préciser les frontières de la compétence du juge judiciaire résultant de la loi du 14 juin 2013. Le Tribunal des conflits a également été amené à se prononcer à une occasion.

Ces décisions ont tracé les lignes directrices des compétences respectives du juge administratif et du juge judiciaire. Ce sont ces lignes qui sont ici décrites.

Le contentieux portant sur l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi et le contrôle de son contenu relève de la compétence de la juridiction administrative

S'agissant de la procédure d'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, qui est désormais sous le contrôle de la Direccte, la chambre sociale a refusé toute compétence du juge judiciaire, et notamment des référés, dans cette phase.

Soc., 28 mars 2018, pourvoi n° 15-21.372, Bull. 2018, V, n° 46, FS-P+B

SOC., 28 MARS 2018, POURVOI N° 15-21.372, BULL. 2018, V, N° 46, FS-P+B ➤

Il résulte des articles L. 1233-57-5 et L. 1235-7-1 du code du travail que la juridiction de l'ordre judiciaire est incompétente pour statuer sur une demande de communication de pièces formulée à l'encontre de l'employeur par l'expert-comptable désigné dans le cadre de la procédure de consultation du comité d'entreprise en cas de licenciements collectifs pour motif économique prévue à l'article L. 1233-30 du code du travail.

Commentaire:

L'article L. 1233-30 du code du travail impose à l'employeur de consulter le comité social et économique, qui a remplacé le comité d'entreprise depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, sur le projet de licenciement collectif et notamment sur les mesures sociales d'accompagnement prévues par le PSE. Selon l'ancien article L. 2325-35 du code du travail, abrogé par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, le comité d'entreprise pouvait alors se faire assister d'un expert-comptable de son choix, cette possibilité étant désormais offerte au comité social et économique en application de l'article L. 2315-92 du même code.

Sous l'empire des dispositions applicables avant la loi du 14 juin 2013, la chambre sociale considérait que l'expert-comptable désigné en application de l'article L. 2325-35 du code du travail avait qualité pour saisir le juge judiciaire des référés d'une demande de communication de pièces en cas de refus de l'employeur de les lui transmettre (Soc., 11 mars 1992, pourvoi n° 89-17.264, Bull. 1992, V, n° 175; Soc., 26 mars 2014, pourvoi n° 12-26.964, Bull. 2014, V, n° 89). Toutefois, que ce soit pour la période antérieure ou postérieure à 2013, aucun texte ne prévoit quel ordre juridictionnel peut être saisi par cet expert.

Saisie, dans son arrêt du 28 mars 2018, de la question de l'ordre juridictionnel compétent en la matière depuis l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, la chambre sociale a entendu respecter le bloc de compétence administrative voulu par le législateur en ne maintenant pas sa jurisprudence antérieure. Cette solution s'explique finalement aisément dès lors que toutes les difficultés susceptibles de naître de la procédure d'élaboration du PSE sont désormais soumises à l'autorité administrative, et relèvent donc du contrôle du juge administratif.

D'ailleurs, le Conseil d'Etat avait précisé en 2015 qu'il appartient à l'administration d'une part "de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise a été régulière" et d'autre part "de s'assurer que l'employeur a adressé au comité d'entreprise, avec la convocation à sa première réunion, ainsi que, le cas échéant, en réponse à des demandes exprimées par le comité, tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en toute connaissance de cause" (CE. Ass., 22 juillet 2015, n° 385816, publié au Recueil Lebon).

La mission dévolue à l'expert-comptable ne pouvait donc, au prétexte du silence de la loi, être dissociée de la compétence donnée au juge administratif pour connaître de tout litige relatif à la validation ou l'homologation des PSE

Soc., 30 septembre 2020, pourvoi n° 19-13.714, formation mixte - P+B+I

SOC., 30 SEPTEMBRE 2020, POURVOI N° 19-13.714, FORMATION MIXTE - P+B+I >

Il résulte des articles L. 1233-57-5 et L. 1235-7-1 du code du travail que toute demande tendant, avant la transmission de la demande de validation d'un accord collectif ou d'homologation d'un document de l'employeur fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, est adressée à l'autorité administrative. Les décisions prises à ce titre ainsi que 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 relevant de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Dès lors, une cour d'appel qui constate que les demandes d'un comité d'entreprise et d'un syndicat tendent à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de suspendre sous astreinte la fermeture de magasins et toute mise en œuvre d'un projet de restructuration avant l'achèvement de la consultation des instances représentatives du personnel relative au projet de restructuration et au projet de licenciement collectif pour motif économique donnant lieu à l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi, en déduit exactement, sans méconnaître le principe du droit au recours effectif, que ces demandes ne relèvent pas de la compétence du juge judiciaire.

Commentaire:

L'article L. 1233-30 du code du travail, dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 qui a remplacé le comité d'entreprise par le comité social et économique, prévoyait une procédure unique de consultation du comité d'entreprise requérant deux avis de sa part:

- l'un sur l'opération projetée de restructuration et de compression des effectifs et ses modalités d'application,*
- l'autre sur le projet de licenciement collectif.*

En outre, l'article L. 1235-7-1 du code du travail prévoit que la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peut être contestée que devant le juge administratif.

Dès lors, le Conseil d'Etat a jugé qu'il appartient à l'administration de vérifier si le comité a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi (CE. Ass., 22 juillet 2015, n° 385816, publié au Recueil Lebon , précité).

Par ailleurs, l'article L. 1233-57-5 du code du travail permet aux intéressés d'adresser à la Direccte une demande, en cours de procédure de consultation, afin que l'administration enjoigne à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure.

L'intention du législateur était d'investir l'administration de l'ensemble du contrôle de la régularité de la procédure de consultation du comité d'entreprise lorsque celle-ci est en cours et de fermer la voie, jusque là ouverte, de saisine du juge des référés judiciaire sur le fondement d'un trouble manifestement illicite lié à l'absence de régularité de la consultation (Soc., 16 avril 1996, pourvoi n° 94-14.915, Bull. 1996, V, n° 164; Soc., 16 avril 1996, pourvoi n° 93-15.417, Bull. 1996 V, n° 163 et Soc., 17 juin 1997, pourvoi n° 95-18.904, Bull.. 1997, V, n° 223).

En conséquence, même s'il semble ressortir de la jurisprudence du Conseil d'Etat que l'accès au juge administratif n'est pas encore ouvert avant la décision finale d'homologation ou de validation (CE, 25 septembre 2019, n° 428510, mentionné aux Tables et CE, 25 septembre 2019, n° 428508, mentionné aux Tables), la chambre sociale a considéré qu'il était contraire à l'intention du législateur d'admettre une compétence du juge des référés judiciaire pour statuer sur la régularité de la mise en œuvre de la procédure d'information-consultation alors que celle-ci n'est pas achevée.

S'agissant du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, la chambre sociale a écarté la possibilité pour le juge judiciaire de se prononcer sur la suffisance des mesures de reclassement prévues dans ce plan ou sur le respect par l'employeur de son obligation de rechercher un repreneur.

Soc., 21 novembre 2018, pourvois n° 17-16.766 et 17-16.767, FS-P+B+R+I

Il résulte de l'article L. 1235-7-1 du code du travail, issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, que, si le juge judiciaire demeure compétent pour apprécier le respect par l'employeur de l'obligation individuelle de reclassement, cette appréciation ne peut méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative ayant homologué le document élaboré par l'employeur par lequel a été fixé le contenu du plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi.

Viole dès lors ces dispositions ainsi que la loi des 16-24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III et le principe de la séparation des pouvoirs, une cour d'appel qui, pour juger des licenciements dénués de cause réelle et sérieuse, se fonde sur une insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi alors que le contrôle du contenu de ce plan relève de la compétence exclusive de la juridiction administrative.

Commentaire:

La dimension individuelle d'un licenciement, qui est inclus dans un licenciement économique collectif ayant donné lieu à l'établissement d'un PSE, reste de la compétence du juge judiciaire. Le salarié ainsi licencié peut donc saisir, comme sous l'empire des dispositions antérieures à la loi du 14 juin 2013, la juridiction prud'homale d'une demande tendant à voir déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison d'un manquement de l'employeur à l'obligation individuelle de reclassement.

Cependant, quand il est saisi d'une telle demande, le juge judiciaire ne possède plus une complète latitude pour apprécier le respect de cette obligation de reclassement. En effet, il ne peut fonder son appréciation sur une insuffisance du PSE, en ce que celui-ci ne contiendrait pas des mesures de reclassement suffisantes, puisque le contrôle du contenu d'un plan, qui a été validé ou homologué par l'autorité administrative (en l'occurrence par la Direccte, c'est-à-dire la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), relève désormais exclusivement du juge administratif.

Cette solution n'aboutit pas à diminuer les obligations, en matière de reclassement, de l'employeur préparant un PSE puisque, prenant la suite du juge judiciaire depuis 2013, le juge administratif contrôle le caractère suffisant des mesures contenues dans le plan, étant rappelé qu'aux termes du deuxième alinéa de l'article L. 1233-61 du code du travail, le plan de sauvegarde de l'emploi "intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité".

Néanmoins, le contrôle opéré par le juge administratif diffère selon que le contenu du plan a été déterminé par voie d'accord collectif ou par document unilatéral de l'employeur. Ainsi, dans le premier cas, le contenu du plan est en principe regardé comme suffisant et répondant aux objectifs légaux, le juge administratif s'en tenant à un contrôle de l'existence, dans l'accord collectif majoritaire, du plan de reclassement sans porter un jugement sur sa suffisance (CE, 7 décembre 2015, n° 383856, publié au Recueil Lebon). En revanche, le contrôle est bien plus poussé lorsque le contenu du plan a été déterminé par un document unilatéral de l'employeur: le contrôle porte alors sur le point de savoir si les mesures de reclassement prévues sont "précises et concrètes" et si notamment elles sont proportionnées aux moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe (CE, 30 mai 2016, n° 384114, mentionné aux Tables).

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'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.

Le respect du principe de la séparation des pouvoirs s'oppose dès lors 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.

Commentaire:

Le législateur a subordonné la décision administrative de validation ou d'homologation d'un PSE par la Direccte à la vérification préalable du respect 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, relatives à la recherche d'un repreneur en cas de projet de fermeture d'un établissement.

Ainsi, dans la mesure où c'est à l'autorité administrative qu'il appartient de vérifier le respect par l'employeur de ses obligations en matière de recherche d'un repreneur, les salariés ne peuvent, comme dans cette espèce, saisir le juge prud'homal d'une demande en paiement de dommages-intérêts en invoquant le non-respect par l'employeur de son obligation légale de rechercher un repreneur. Le contrôle de la méconnaissance éventuelle par l'employeur de cette obligation incombe à l'autorité administrative dans le cadre de son examen d'une demande de validation ou d'homologation du PSE, et relève donc de la compétence exclusive du juge administratif.

Contrôle par le juge judiciaire de l'absence de contournement de la compétence réservée au juge administratif

La chambre sociale a veillé à ce que, en répondant à une demande relevant apparemment de sa compétence, le juge judiciaire, en réalité saisi d'une demande d'appréciation de la légalité du plan de sauvegarde de l'emploi, ne soit pas conduit à excéder les limites de sa compétence.

Soc., 11 décembre 2019, pourvois n° 17-31.673, FS-D

Soc., 11 décembre 2019, pourvois n° 17-31.673, FS-D

Mais attendu que si le juge judiciaire demeure compétent pour apprécier le respect par l'employeur de l'obligation individuelle de reclassement, cette appréciation ne peut méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative ayant homologué le document élaboré par l'employeur par lequel a été fixé le contenu du plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi ;

Et attendu que la cour d'appel a fait ressortir que, sous le couvert de manquement à l'obligation individuelle de reclassement, les demandes des salariés ne tendaient qu'à contester devant le juge judiciaire les recherches de postes de reclassement dans l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, alors que le contrôle du contenu de ce plan relève de la compétence exclusive de la juridiction administrative, ce dont il résultait que ces demandes ne pouvaient être accueillies ; que l'arrêt n'encourt dès lors pas les griefs du moyen.

Commentaire:

Rappelant le principe dégagé dans son arrêt du 21 novembre 2018 ci-dessus commenté, la chambre sociale ajoute que sous le couvert de manquement à l'obligation individuelle de reclassement, les demandes de salariés ne tendant qu'à contester devant le juge judiciaire les recherches de postes de reclassement dans l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, alors que le contrôle du contenu de ce plan relève de la compétence exclusive de la juridiction administrative, ne pouvaient être accueillies. En d'autres termes, pour que le juge judiciaire soit compétent, il faut que le salarié, licencié dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, articule des faits précis, le concernant personnellement, au soutien de sa contestation du respect par l'employeur de l'obligation individuelle de reclassement.

Le salarié ne peut contourner la compétence du juge administratif en invoquant un manquement individuel à l'obligation de reclassement alors, qu'en réalité, il ne se prévaut pas d'un manquement précis dans la mise en œuvre à son égard des mesures de reclassement contenues dans le PSE, et qu'il se borne à soutenir en termes généraux une absence de reclassement. En effet, une telle critique vise non la dimension individuelle mais la dimension collective des mesures de reclassement, laquelle relève de la compétence exclusive du juge administratif dans le cadre de son contrôle du contenu du PSE.

Soc., 25 mars 2020, pourvoi n° 17-24.494, FS-D

SOC., 25 MARS 2020, POURVOI N° 17-24.494, FS-D >

Attendu qu'il résulte des dispositions des articles L. 1233-24-2, L. 1233-24-4 et L. 1233-57-3 du code du travail que, lorsque les critères d'ordre des licenciements fixés dans un plan de sauvegarde de l'emploi figurent dans un document unilatéral élaboré par l'employeur sur le fondement de l'article L. 1233-24-4, il appartient à l'autorité administrative, saisie de la demande d'homologation de ce document, de vérifier la conformité de ces critères et de leurs règles de pondération aux dispositions législatives et conventionnelles applicables ; (...)

Qu'en statuant ainsi, alors que sous le couvert de demandes tendant à obtenir des dommages-intérêts pour violation des critères d'ordre des licenciements, les salariés contestaient la conformité aux dispositions législatives des critères d'ordre des licenciements et de leurs règles de pondération, tels que fixés dans le plan de sauvegarde de l'emploi, dont le contrôle relève de la seule compétence de la juridiction administrative, la cour d'appel a excédé ses pouvoirs et violé les deux premiers des textes susvisés.

Commentaire:

Cet arrêt s'inscrit dans la ligne de celui rendu le 11 décembre 2019 même si le débat ne portait pas en l'espèce sur le respect de l'obligation de reclassement. Les salariés invoquaient devant le juge judiciaire une violation des critères de licenciement et sollicitaient le paiement de dommages-intérêts à ce titre. Or, la chambre sociale a considéré que ce n'était en réalité pas la mise en œuvre individuelle, pour chaque salarié, des critères de licenciement tels que fixés dans le PSE qui était contestée, mais la validité des critères tels que prévus dans le plan. Autrement dit, les salariés formaient une contestation portant sur le contenu du plan.

Par conséquent, dès lors que le contrôle du juge administratif sur le contenu du PSE inclut une appréciation sur les critères d'ordre et leurs modalités de fixation (CE, 1^{er} février 2017, n° 387886, publié au Recueil Lebon ; CE, 22 mai 2019, n° 413342, mentionné aux Tables), le juge judiciaire ne peut vérifier la conformité de ces critères et de leurs règles de pondération aux dispositions législatives et conventionnelles applicables, ce contrôle relevant de la seule compétence de la juridiction administrative.

Sommaire n° 1 : 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 stipulations conventionnelles dont il est soutenu qu'elles s'imposaient au stade de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors qu'en application de l'article L. 1233-57-3 du code du travail la vérification du contenu dudit plan relève de l'administration sous le contrôle du juge administratif.

Par suite, le juge judiciaire n'est pas compétent pour statuer sur des demandes de salariés, qui, sous le couvert de demandes tendant à obtenir l'exécution des engagements énoncés dans le cadre d'un accord de méthode conclu dans l'entreprise antérieurement à l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, contestent la conformité du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi aux stipulations de cet accord.

Commentaire:

La chambre sociale a affirmé que, dès lors que les demandes des salariés se prévalant de l'inexécution d'un accord de méthode antérieur au PSE ne visaient en réalité qu'à contester le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi élaboré par un document unilatéral de l'employeur au regard des stipulations de cet accord collectif antérieur, le juge judiciaire est incompétent pour connaître de ces demandes.

En effet, le Conseil d'Etat a jugé qu'il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge administratif de l'excès de pouvoir, de vérifier la conformité du document unilatéral et du plan de sauvegarde de l'emploi dont il fixe le contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles applicables (CE, 13 avril 2018, n° 404090, mentionné aux Tables). Dans cette même décision, le Conseil d'Etat a précisé qu'il incombe au juge administratif, sans avoir à poser une question préjudicielle au juge judiciaire, d'apprécier les stipulations conventionnelles dont il est argué qu'elles devaient s'appliquer.

Maintien d'un champ de compétences pour le juge judiciaire

Tout d'abord, la Cour de cassation a circonscrit le partage de compétences avec le juge administratif au seul cas où l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi relève pour l'employeur d'une obligation légale.

Ensuite, dans cette dernière hypothèse, après que le Conseil d'Etat a rappelé qu'il n'appartient qu'au juge du licenciement qui serait ultérieurement saisi d'apprécier le bien-fondé du motif économique du licenciement (*CE, 22 juillet 2015, n° 385816, publié au Recueil Lebon, précité*), la chambre sociale a jugé que le contrôle du respect des règles du transfert légal, qui a des effets sur l'existence du contrat de travail et l'indemnisation du licenciement, relève de la compétence du juge judiciaire.

Soc., 16 janvier 2019, pourvoi n° 17-17.475, FS-D

SOC., 16 JANVIER 2019, POURVOI N° 17-17.475, FS-D >

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 22 septembre 1980 par la société Nouvelle du théâtre Marigny en qualité de directeur technique et qu'il s'est porté candidat pour bénéficier d'un congé de fin de carrière dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi mis en place volontairement le 31 mars 2014, qui a été communiqué à la Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) ; que le 12 juin 2014, le salarié a signé un avenant à son contrat de travail, reprenant les dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'invoquant une discrimination ou une inégalité de traitement contenues dans les dispositions du plan et de l'avenant au contrat de travail, il a saisi la juridiction prud'homale ; (...)

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de déclarer le juge judiciaire compétent et de dire en conséquence discriminatoire la clause intitulée « 3.2 congé de fin de carrière » de l'accord collectif du 31 mars 2014, alors, selon le moyen : (...)

Mais attendu qu'ayant retenu que les licenciements pour motif économique concernaient vingt-trois salariés dans une entreprise de moins de cinquante salariés et que si la société avait entendu se soumettre volontairement à l'établissement et la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, elle n'avait pas à répondre aux exigences de l'article L. 1233-57-1 du code du travail concernant la validation du plan par la Direccte, la cour d'appel a décidé à bon droit que le juge administratif n'était pas compétent pour connaître des litiges relatifs à ce plan ; que le moyen n'est pas fondé ;

Commentaire:

La chambre sociale avait déjà jugé que lorsqu'une entreprise comporte moins de cinquante salariés au jour de l'engagement de la procédure de licenciement, et n'est donc pas soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, le PSE qu'elle met volontairement en place n'a pas à satisfaire aux exigences des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail (Soc., 10 juin 2015, pourvoi n° 14-10.031, Bull. 2015, V, n° 118).

Dans cette affaire, la transmission à l'autorité administrative par la société, qui employait moins de cinquante salariés, des éléments relatifs aux licenciements économiques s'inscrivait dans le cadre des articles L. 1233-53 et L. 1233-56 du code du travail relatifs à l'intervention de l'autorité administrative concernant les entreprises non soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi. Il résulte de cet arrêt du 16 janvier 2019 que la décision de l'employeur d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi et de le transmettre volontairement à la Direccte n'a pas pour effet de le placer dans le champ d'application des dispositions des articles L. 1233-57 et suivants du code du travail, relatifs à l'intervention de l'autorité administrative concernant les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, et de l'article L. 1235-7-1 du code du travail qui attribue une compétence exclusive à la juridiction administrative pour connaître des litiges relevant de la procédure d'homologation ou de validation du PSE. Il est d'ailleurs à noter que l'article L. 1235-7-1 ne vise que des textes s'appliquant aux seules entreprises employant plus de cinquante salariés et donc soumises à l'obligation d'établir et de mettre en œuvre un PSE.

Soc., 10 juin 2020, pourvois n° 18-26.229 et 18-26.230, FS-P+B

SOC., 10 JUIN 2020, POURVOIS N° 18-26.229 ET 18-26.230, FS-P+B ➤

Si, selon l'article L. 1235-7-1 du code du travail, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi 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 de l'accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, le juge judiciaire demeure compétent pour connaître de l'action exercée par les salariés licenciés aux fins de voir constater une violation des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail de nature à priver d'effet leurs licenciements.

Commentaire:

Si, lors d'une procédure de licenciement collectif et de l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, une cession partielle de l'entreprise, devant emporter le transfert du contrat de travail des salariés concernés en application de l'article L. 1224-1 du code du travail, peut être mise en œuvre et qu'une consultation du comité d'entreprise est prévue en application de l'article L. 2323-19, devenu L. 2323-33, du code du travail, la question de l'application de l'article L. 1224-1 du même code ne concerne ni la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, ni le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

Dès lors les demandes des salariés tendant, d'une part, à faire juger que leur licenciement économique était privé d'effet car leur contrat de travail aurait dû être transféré au repreneur et, d'autre part, à demander soit la poursuite de leur contrat de travail soit la réparation du préjudice résultant de la rupture, relèvent de la compétence du juge judiciaire.

Cet arrêt n'est pas de nature à exclure que la Direccte puisse opposer l'existence d'une fraude à l'article L. 1224-1 du code du travail lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation ou de validation.

La loi du 14 juin 2013 ayant confié au juge judiciaire l'indemnisation des salariés en cas de licenciement suivi d'une décision du juge administratif annulant la décision de validation ou d'homologation du PSE, la chambre sociale a rendu plusieurs décisions sur le régime de ces demandes indemnitaires.

Soc., 11 septembre 2019, pourvoi n° 18-18.414, FS-P+B

SOC., 11 SEPTEMBRE 2019, POURVOI N° 18-18.414, FS-P+B >

Le délai de prescription de douze mois prévu par l'article L. 1235-7 du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et applicable du 1er juillet 2013 au 24 septembre 2017, concerne les contestations, de la compétence du juge judiciaire, fondées sur une irrégularité de la procédure relative au plan de sauvegarde de l'emploi ou sur la nullité de la procédure de licenciement en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un tel plan, telles les contestations fondées sur les articles L. 1235-11 et L. 1235-16 du code du travail. Ce délai de prescription court à compter de la notification du licenciement.

Encourt dès lors la cassation l'arrêt qui, pour juger un salarié recevable en son action fondée sur l'article L. 1235-16 du code du travail, retient que le délai n'a pu valablement commencer à courir, conformément au principe général édicté par l'article 2224 du code civil repris à l'article L. 1471-1 du code du travail, qu'au jour de l'arrêt du Conseil d'Etat qui a rejeté les pourvois formés contre l'arrêt d'une cour administrative d'appel ayant annulé la décision de validation de l'accord collectif majoritaire.

Commentaire:

Il résulte de l'article L. 1235-7 du code du travail que toute contestation du salarié dans le cadre de l'exercice de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement pour motif économique, se prescrit par douze mois à compter de la notification de celui-ci.

Par ailleurs, en matière de PSE, le salarié licencié a droit à une indemnisation en cas de nullité de la procédure de licenciement (article L. 1235-11 du code du travail) ou d'annulation de la décision de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi (article L. 1235-16 du même code). Cette demande d'indemnisation entre dans le champ de compétence du juge judiciaire. Or, depuis la loi du 14 juin 2013, ce n'est plus celui-ci mais le juge administratif qui peut annuler la décision de validation ou d'homologation du PSE. Dès lors, se posait la question de l'articulation entre les procédures administrative et judiciaire et, plus précisément, celle du point de départ du délai de prescription de douze mois de l'action devant le juge judiciaire.

Après avoir dit, dans la continuité d'une précédente décision (Soc., 20 septembre 2018, pourvoi n° 17-11.546, en cours de publication), que le délai de prescription de douze mois s'appliquait bien aux actions fondées sur les articles L. 1235-11 et L. 1235-16 précités, considérant ainsi implicitement que les demandes fondées sur ces deux articles constituent des contestations portant sur la régularité ou la validité du licenciement au sens de l'article L. 1235-7 du code du travail, la chambre sociale a jugé que le point de départ de ce délai de prescription n'était pas la date à laquelle, à l'issue de la procédure administrative, le juge administratif prononçait l'annulation de la décision de validation, mais la date de notification du licenciement, conformément aux dispositions de l'article L. 1235-7.

Cette solution concernant le point de départ du délai de prescription a ensuite été transposée à la demande d'indemnisation du salarié prévue à l'article L. 1233-58 II, alinéa 5, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, en cas de licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation du PSE ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation dans une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire (Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 18-25.352, en cours de publication). La chambre sociale a entendu ainsi unifier les délais de prescription, et leur point de départ, de toutes les actions prud'homales fondées sur l'annulation de la décision de validation ou d'homologation du PSE par le juge administratif.

Soc., 25 mars 2020, pourvoi n° 18-23.692, FS-P+B

SOC., 25 MARS 2020, POURVOI N° 18-23.692, FS-P+B ➤

Sommaire n° 2 : Il résulte de l'article L. 1233-58 II du code du travail que, quel qu'en soit le motif, l'annulation de la décision administrative ayant procédé à la validation de l'accord collectif ou à l'homologation du document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, établi dans une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire, ne prive pas les licenciements économiques intervenus à la suite de cette décision de cause réelle et sérieuse.

Dans un tel cas d'annulation de la décision d'homologation, une cour d'appel déboute par conséquent à bon droit des salariés de leur demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents fondée sur l'absence de cause réelle et sérieuse de la rupture de leur contrat de travail, intervenue à la suite de leur acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle.

Commentaire:

S'écartant de la jurisprudence selon laquelle, lorsque la nullité du licenciement n'est pas légalement encourue car l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire, l'insuffisance du plan social prive de cause réelle et sérieuse le licenciement (Soc., 2 février 2006, n° 05-40.040, Bull. V, n° 58), la chambre juge ici que, dans une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire, l'annulation de la décision administrative qui avait validé le PSE n'entraîne pas, en elle-même, l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement.

En effet, l'article L. 1235-10 du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, prévoit que l'annulation de la décision de l'administration pour insuffisance du PSE entraîne la nullité du licenciement sauf lorsque l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire. L'article L. 1233-58 II prévoit que, dans ces entreprises, l'annulation de la décision de l'administration ayant procédé à la validation ou à l'homologation conduit au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Dès lors, l'annulation de la décision de l'administration ne peut être regardée comme privant de cause réelle et sérieuse le licenciement.

Partage des compétences garantissant un contrôle juridictionnel des risques psychosociaux

La chambre sociale a retenu la compétence du juge judiciaire pour le contrôle des risques psychosociaux consécutifs à la mise en œuvre du projet de restructuration.

Saisi après cet arrêt de la chambre sociale, le Tribunal des conflits a confirmé la compétence du juge judiciaire pour assurer le respect par l'employeur de son obligation de sécurité lors de la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Mais il a aussi jugé qu'il incombe à l'administration de contrôler avant validation ou homologation du plan de sauvegarde de l'emploi les mesures de prévention des risques psycho-sociaux que l'employeur doit mettre en œuvre au titre des modalités d'application de l'opération projetée.

Soc., 14 novembre 2019, pourvoi n° 18-13.887, FS-P+B

SOC., 14 NOVEMBRE 2019, POURVOI N° 18-13.887, FS-P+B >

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.

En revanche, une cour d'appel, qui constate être saisie de demandes tendant au contrôle des risques psychosociaux consécutifs à la mise en œuvre d'un projet de restructuration, en déduit exactement que le juge judiciaire est compétent.

Commentaire:

Le Conseil d'Etat a jugé que lorsque l'autorité administrative est saisie d'une demande de validation d'un accord collectif fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour une opération qui, parce qu'elle modifie de manière importante les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés de l'entreprise, requiert la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) concernés, elle ne peut légalement accorder la validation demandée que si cette consultation a été régulière (CE, 21 octobre 2015, n° 386123, mentionné aux Tables). La Direccte doit aussi vérifier que le CHSCT a bénéficié, dans le cadre de cette consultation, d'une information suffisante pour lui permettre de se prononcer en toute connaissance de cause sur l'opération projetée (CE, 29 juin 2016, n° 386581, publié au Recueil Lebon).

Ces vérifications s'inscrivent dans le cadre plus général du contrôle par l'autorité administrative de la régularité de la procédure d'élaboration du PSE qui inclut, aux termes de l'article L. 1233-57-2 du code du travail, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et du CHSCT, auxquels est substitué le comité social et économique depuis l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

Mais la question se posait de savoir si ce contrôle sur la régularité de la procédure de consultation incluait, pour l'autorité administrative, le pouvoir de se prononcer sur les risques que le projet de l'employeur peut éventuellement faire courir aux salariés.

Dans son arrêt du 14 novembre 2019, la chambre sociale affirme que le juge judiciaire est compétent pour statuer sur une demande de suspension du projet de restructuration fondée sur les atteintes susceptibles d'être portées à la santé et à la sécurité des salariés par la mise en œuvre de ce projet.

Tribunal des conflits, 8 juin 2020, C4189, mentionné aux Tables

TRIBUNAL DES CONFLITS, 8 JUIN 2020, C4189, MENTIONNÉ AUX TABLES >

1) Dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à l'élaboration d'un PSE, il appartient à l'autorité administrative de vérifier le respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. A cette fin, elle doit contrôler, tant la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel (IRP) que les mesures auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du code du travail au titre des modalités d'application de l'opération projetée, ce contrôle n'étant pas séparable de ceux qui lui incombent en vertu des articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du code du travail. Il n'appartient qu'à la juridiction administrative de connaître de la contestation de la décision prise par l'autorité administrative.

2) Le juge judiciaire est pour sa part compétent pour assurer le respect par l'employeur de son obligation de sécurité lorsque la situation à l'origine du litige, soit est sans rapport avec le projet de licenciement collectif et l'opération de réorganisation et de réduction des effectifs en cours, soit est liée à la mise en œuvre de l'accord ou du document ou de l'opération de réorganisation.

Commentaire:

Le droit à la santé est un droit fondamental des salariés que l'employeur doit garantir en mettant en œuvre les mesures de prévention et de sécurité appropriées. Cette obligation pèse bien sûr sur l'employeur lors de la mise en œuvre d'un projet de réorganisation ou de restructuration de l'entreprise.

Lorsque le projet de réorganisation ou de restructuration s'accompagne d'une procédure de licenciement économique collectif, il ne ressort pas du code du travail que le plan de sauvegarde de l'emploi doive obligatoirement contenir les mesures prises en matière de prévention, de santé et de sécurité.

Néanmoins permettre aux salariés ou aux institutions représentatives du personnel de saisir le juge des référés judiciaire d'un litige sur les mesures de prévention, de santé et de sécurité alors qu'une procédure de licenciement économique collectif est en cours dans l'entreprise sous le contrôle de l'administration, risquait de créer une compétence concurrente entre les deux ordres de juridiction, alors même que l'autorité administrative, présente au cours du déroulement de la procédure d'élaboration du plan, est mieux à même d'assurer une vigilance sur ces mesures essentielles.

Dès lors, le Tribunal des conflits a affirmé qu'il incombe à la Direccte, avant validation ou homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, de contrôler les mesures de prévention des risques psycho-sociaux que l'employeur doit mettre en œuvre au titre des modalités d'application de l'opération projetée. En conséquence, le contentieux relatif à l'insuffisance des mesures d'évaluation et de prévention des risques psycho-sociaux dans le cadre d'un projet de réorganisation qui donne lieu à un PSE relève du juge administratif.

En revanche, afin de garantir l'accès à un juge en cas de risques psycho-sociaux ou sur la santé des salariés, le Tribunal des conflits rappelle la compétence du juge judiciaire dans deux hypothèses:

- d'une part, lorsque la situation à l'origine du litige est sans rapport avec le projet de licenciement collectif et l'opération de réorganisation, même si elle est concomitante;

- d'autre part, lorsque la situation à l'origine du litige est liée à la mise en œuvre du PSE ou de l'opération de réorganisation, ce que le juge administratif ne pourrait pas apprécier dans le cadre du contentieux d'excès de pouvoir contre la décision de validation ou d'homologation rendue par la Direccte.