



COUR DE CASSATION

Note explicative :

Soc. 16 novembre 2016, n°15-15.190 - P+B+ R+I, sur le premier moyen

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit contenir des mesures concrètes et précises de reclassement interne et dans le groupe, propres à éviter des licenciements ou à en réduire le nombre, ainsi que des dispositions destinées à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne peut être évité (Soc. 17 mai 1995, n°94-10.536, Bull V n°159 ; Soc. 10 juin 1997, n°95-19.818 Bull V n°216 ; Soc. 8 novembre 2011 n°10-15.159 ; Soc. 29 septembre 2015, n°14-12.752).

Le respect de cette obligation doit s'apprécier en tenant compte des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe. Cette exigence instaurée par la chambre sociale (Soc 9 mai 2000, 98-20.588 Bull V n°172 : *La pertinence d'un plan social doit être appréciée en fonction des moyens dont dispose l'entreprise et le groupe auquel elle est éventuellement intégrée*), a été reprise par la loi du 17 janvier 2002 et énoncée à l'article L.1235-10 alinéa 2 du code du travail, dans sa version applicable à la présente espèce.

La loi n°2013-504 du 14 juin 2013 a abrogé la disposition de l'article L.1235-10 alinéa 2 du code du travail faisant référence aux moyens du groupe, mais *le principe de proportionnalité* continue à régir le contrôle administratif du contenu des plans de sauvegarde de l'emploi : lorsqu'elle instruit une demande d'homologation du document unilatéral de l'employeur, déterminant le contenu du PSE, la DIRECCTE prend en compte " *les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe*" (article L.1233-57-3, 1° du code du travail).

Le Conseil d'Etat (arrêt *Caluire Chimie* 22 juillet 2015 n°383481) a précisé que les mesures contenues dans le PSE doivent être précises et concrètes et de nature à satisfaire l'objectif de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés en tenant compte des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur et des moyens dont dispose l'entreprise, le cas échéant l'UES, et le groupe.

Cette « obligation de contribution au PSE » est de nature particulière. Au regard des dispositions de l'article L.1235-10 alinéa 2, dans sa version antérieure à la loi du 14 juin 2013 (et a fortiori de l'article L. 1233-57-3, 1° nouveau du code du travail), l'employeur est tenu de solliciter le concours de son groupe pour qu'il affecte au plan les moyens nécessaires. Toutefois, comme pour l'obligation de reclassement, les articles précités ne sont pas source d'obligation légale pesant sur une personne autre que l'employeur (Soc. 13 janvier 2010, n°08-15,776, Bull V n°5 : "*l'obligation de reclasser les salariés dont le licenciement est envisagé et d'établir un plan de*

sauvegarde de l'emploi répondant aux moyens du groupe n'incombe qu'à l'employeur").

Dans la présente espèce, des salariés licenciés le 1^{er} octobre 2012 dans le cadre d'une procédure de licenciement économique collectif avec mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi ont saisi la juridiction prud'homale pour contester leur licenciement en faisant valoir l'insuffisance des mesures du plan au regard des moyens du groupe et le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement au sein du groupe. Pour déterminer les moyens financiers du groupe, les mandataires liquidateurs de la société employeur exposaient devant la cour d'appel que le groupe à prendre en considération devait se limiter à la société mère holding détenant 95% de la société en cause et ses deux filiales à l'étranger, dont la situation économique était manifestement obérée. En revanche, pour déterminer le groupe de reclassement, les organes de la procédure avaient identifié dans le même secteur d'activité un plus grand nombre de sociétés hors du territoire français, en liens économiques étroits avec la société en cause.

Pour considérer que les mesures du plan étaient insuffisantes au regard des moyens financiers du groupe auquel appartenait la société employeur, la cour d'appel a élargi le périmètre du groupe à l'ensemble des entreprises entre lesquelles était relevée une imbrication économique et financière, mais sans s'attacher spécifiquement aux relations capitalistiques et aux rapports de domination.

Le premier moyen du pourvoi reprochait à la cour d'appel de ne pas avoir limité le groupe aux sociétés unies entre elles par le contrôle de la société mère. Il était soutenu que, pour apprécier la proportionnalité des mesures du PSE aux moyens du groupe, ce dernier doit être défini comme le groupe capitalistique au sens des articles L. 233-1 et L. 233-3 du code de commerce, dès lors qu'il ne s'agit plus, alors, de rechercher dans quelle mesure des salariés peuvent être effectivement repris par d'autres entités que l'employeur, mais de faire contribuer, essentiellement financièrement, au PSE d'autres entités que l'entreprise employeur. Il était affirmé, que dans cette perspective, il convenait d'en revenir à la définition capitalistique du groupe applicable en droit des sociétés, résultant des liens de participation capitalistiques visés aux articles L. 233-1 et suivants du code de commerce, et qui induisent, notamment, la présentation de comptes consolidés.

La chambre sociale, censurant la cour d'appel sur ce point, décide pour apprécier la pertinence des mesures du plan au regard des moyens financiers du groupe de retenir la même définition du groupe que celle adoptée pour l'appréciation du motif économique du licenciement dans un arrêt du même jour (Soc. 16 novembre 2016, n°14-30.063 P+B+R+I - cf note explicative) et faisant référence à l'article L.2331-1 du code du travail sur le comité de groupe. Ainsi, énonce-t-elle :

La pertinence d'un plan de sauvegarde de l'emploi doit être appréciée en fonction des moyens dont disposent l'entreprise et le groupe dont elle fait partie pour maintenir les emplois ou faciliter le reclassement. S'agissant des possibilités de reclassement au sein du groupe, cette pertinence doit s'apprécier parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent la permutation de tout ou partie du personnel. En revanche, s'agissant des moyens

financiers du groupe, la pertinence doit s'apprécier compte tenu des moyens de l'ensemble des entreprises unies par le contrôle ou l'influence d'une entreprise dominante dans les conditions définies à l'article L.2331-1 du code du travail, sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux entreprises situées sur le territoire national.