

LICENCIEMENT POUR MOTIF
ÉCONOMIQUE

Validité du PSE dans l'entreprise en procédure collective

Application par le juge judiciaire du principe de proportionnalité : réalisme et réalités autour de la « situation financière critique » de l'entreprise

Quelques mois seulement après l'édiction d'un nouveau « droit administratif des licenciements collectifs pour motif économique », la cour d'appel de Lyon vient confirmer dans une récente décision, rendue toutefois sous l'empire de la législation antérieure, la nécessité d'une appréciation réaliste du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mis en œuvre par une entreprise en difficulté, au regard de sa situation financière critique.

CA Lyon, ch. soc. B, 31 oct. 2013, n° 12/01661



Par Marc Desgranges

Avocat à la cour, barreau de Paris, associé, Neo Avocats, docteur en droit



et François Millet

Avocat à la cour, barreau de Paris, associé, Neo Avocats

 112f8

Rares sont les décisions qui, à l'instar de celle rendue par la cour d'appel de Lyon, se soient prononcées aussi nettement en faveur d'une application au soutien de l'entreprise en difficulté des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 1235-10 du Code du travail, telles que consacrées par la loi de modernisation sociale (LMS) du 17 janvier 2002 qui disposaient que la « validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe » (article depuis abrogé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi - LSE).

Le principe de proportionnalité : consacré hier par la LMS et apprécié par le juge judiciaire

Dans l'affaire qui était examinée par la cour d'appel de Lyon, une salariée exerçant les fonctions d'agent administratif dans le secteur de la construction de véhicules frigorifiques contestait la mesure de licenciement collectif pour motif économique dont elle avait fait l'objet dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire. Elle faisait valoir, très classiquement, que le plan de sauvegarde de l'emploi était insuffisant, qu'il ne satisfaisait ni à l'obligation légale de reclassement ni à l'obligation de même nature issue de la branche (en l'occurrence, les dispositions de l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987) et que les critères d'ordre des licenciements n'avaient pas été respectés.

Le contrôle renforcé de l'ensemble des mesures contenues dans le PSE

Pour confirmer la décision des premiers juges et rejeter les demandes de la salariée, la cour d'appel de Lyon se livre à un examen renforcé des mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi, lesquelles avaient d'ailleurs été enrichies après un premier constat de carence de l'administration du travail.

À cette fin, elle relève tout d'abord, s'agissant du reclassement interne, l'existence de dix-neuf postes en France et d'un poste en Italie, accompagné de diverses mesures d'aide à la mobilité, à l'adaptation et à la formation des salariés ainsi qu'une indemnité temporaire dégressive en cas de déclassement entraînant une réduction du salaire d'au-moins 5 % et, s'agissant du reclassement externe, une indemnité de même nature visant à favoriser le départ volontaire des salariés, un accompagnement spécifique à la création d'entreprise, une indemnité extra-conventionnelle de licenciement calculée selon l'ancienneté (entre un et trois de mois de salaire brut) ainsi que la mise en place d'un congé de reclassement (de 4 et 5 mois). La cour souligne ensuite l'existence, sur la base du volontariat, d'une mesure de passage à temps partiel pour permettre la sauvegarde d'un emploi à temps complet assorti d'une indemnité différentielle pendant six mois.

En effet, à défaut pour le plan de sauvegarde de l'emploi de répondre aux exigences légales, la proportionnalité ne saurait jouer, comme le rappelle d'ailleurs très explicitement la cour d'appel de Lyon, en visant les articles L. 1233-4, 1233-61 et 1233-62 du Code du travail.

Toutefois, l'existence de mesures de reclassement interne n'est pas toujours une condition déterminante pour la validité du plan de sauvegarde de l'emploi dès lors que la situation concrète de l'entreprise conduit à privilégier d'autres mesures, notamment celles visant au

reclassement externe (Cass. soc., 2 févr. 2006, n° 05-40037 : Bull. civ. V, n° 58).

Mais la reconnaissance du caractère proportionné des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi suppose en tout état de cause que l'employeur ait réellement et préalablement examiné la possibilité et la pertinence de l'ensemble des mesures susceptibles d'éviter ou de réduire le nombre de licenciements (par ex. Cass. soc., 28 mars 2000, n° 98-21870 : Bull. civ. V, n° 131 : telles que des mesures de réduction de la durée du travail, de passage à temps partiel et de développement d'activités nouvelles), sans se limiter aux seules mesures de reclassement.

Le contrôle restreint des moyens de l'entreprise soumise à une procédure collective

Le contrôle des moyens de l'entreprise demeure, en revanche, restreint. La cour se contente en effet de relever que les dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi « étaient proportionnées aux facultés de la société [...] qui se trouvait alors dans une situation critique non contestable et d'ailleurs non sérieusement contestée ».

Une telle motivation s'inscrit dans une jurisprudence désormais établie issue d'une série d'arrêts rendus par la Cour de cassation en 1997, laquelle a affirmé bien avant le législateur de 2002 que « la pertinence du plan doit être appréciée en fonction des moyens dont dispose l'entreprise » (Cass. soc., 12 nov. 1997, n° 95-16947 : Bull. civ. V, n° 368 : s'agissant d'une société en redressement judiciaire dont le plan de sauvegarde de l'emploi comportait « outre des réductions de dépense de la société, des mesures concrètes de reclassement interne ayant permis d'éviter dix licenciements et des dispositions tendant à faciliter le reclassement externe, en sorte qu'il avait permis d'éviter le prononcé de la liquidation judiciaire et le licenciement de tous les salariés »). Cette jurisprudence conduit les magistrats à tenir compte de la situation financière « difficile » ou « critique » de l'entreprise pour apprécier le caractère proportionné des mesures mises en œuvre voire, comme récemment, de la « situation catastrophique » d'un groupe dont les sociétés avaient été mises en liquidation (Cass. soc., 25 avr. 2007, n° 05-45398 : création d'une antenne emploi, d'une cellule de reclassement, prise en charge de frais de déménagement, allocations temporaires dégressives et aides à la reprise ou à la création d'entreprise mais limitée à douze bénéficiaires alors que le licenciement collectif concernait 205 salariés).

Pour ces sociétés soumises à une procédure collective, le contrôle de leurs moyens est donc nécessairement restreint, ceux-ci étant réputés insuffisants.

Le principe de proportionnalité : central demain avec la LSE mais échappant désormais au contrôle du juge judiciaire

La décision rendue par la cour d'appel de Lyon conserve tout son intérêt sous l'égide de la LSE. Le licenciement de la demanderesse ayant été prononcé en 2009, il n'était en effet nullement question de faire application du nouveau dispositif légal. Pour autant, la solution rendue par la cour d'appel intéresse dorénavant tant les DIRECCTE que le juge administratif, lorsqu'ils seront saisis de la question de la proportionnalité d'un plan de sauvegarde de l'emploi aux résultats de l'entreprise ou du groupe.

Comme l'a rappelé l'Administration, l'un des objectifs de la LSE est « le renforcement de la qualité du plan de sauvegarde de l'emploi qui doit permettre de mieux accompagner les salariés dans leur retour à l'emploi, contrepartie de délais mieux maîtrisés et d'une plus grande sécurité juridique » (DGEFP, instr. n° 2013-10, 26 juin 2013 relative aux orientations pour l'exercice de nouvelles responsabilités des DIRECCTE/DIECCTE dans les procédures de licenciement économique collectif : BO Travail 2013/8).

Le contrôle de la proportionnalité par la DIRECCTE lors de l'homologation

Si le deuxième alinéa de l'article L. 1235-10 du Code du travail a été abrogé par la loi du 14 juin 2013, l'exigence de proportionnalité réapparaît néanmoins à l'article L. 1233-57-3 du même Code, parmi les critères pris en compte lors de l'homologation des décisions unilatérales mettant en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi. On retrouve ainsi l'obligation de contrôler « 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 dispose l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe », ce contrôle appartenant toutefois désormais à l'administration du travail.

L'objectif du législateur est ainsi de permettre de sanctionner, avant même sa mise en œuvre et dès le stade de l'homologation, un plan de sauvegarde de l'emploi dont le contenu ne serait pas jugé proportionnel aux moyens de l'entreprise, de l'UES ou du groupe dont elle relève. Une importance toute particulière a d'ailleurs été accordée à ce critère puisqu'il figure en tête de la liste figurant à l'article L. 1233-57-33 du Code du travail.

Il conviendrait toutefois que les critères d'appréciation pris en compte à l'avenir par la DIRECCTE et le juge administratif soient plus précis que ceux retenus auparavant par le juge judiciaire, tout particulièrement dans le cas d'une société ou d'un groupe *in bonis*, pour lequel la présomption de moyens insuffisants ne serait pas applicable.

Un mode d'emploi est d'ores et déjà proposé par l'Administration.

Ainsi, en cas d'accord collectif majoritaire, le contrôle de l'Administration portera seulement sur le respect des conditions de validité de l'accord (caractère majoritaire, dispositions obligatoires prévues par la loi, régularité des procédures d'information-consultation...). Le contrôle du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi serait donc exclu, la proportionnalité aux moyens et à la taille de l'entreprise étant présumée.

Au contraire, en cas de plan de sauvegarde de l'emploi mis en place unilatéralement, la décision d'homologation reposera en particulier sur le « contenu du PSE, et notamment les efforts faits pour limiter le nombre des départs et l'efficacité des mesures proposées pour faciliter le reclassement interne et externe des salariés », l'Administration précisant que « bien que le montant des indemnités de rupture ne fasse pas partie de votre contrôle, vous veillerez à ce que ces dernières ne pèsent pas exagérément au détriment des mesures actives de reclassement qui doivent être privilégiées » (DGEFP, instr. n° 2013-10 préc.).

S'agissant de l'entreprise en procédure collective, l'Administration semble avoir déjà fait sien le principe de réalité consacré par la jurisprudence, en précisant que « tenant compte de la situation financière particulière de ces entreprises, le plan de sauvegarde de l'emploi doit être conforme aux dispositions légales définies aux articles L.1233-61 à 63 du Code du travail. Il s'agit d'un sujet sensible car il est souvent

difficile de mobiliser des moyens permettant de financer un plan de sauvegarde de l'emploi qui comporte des mesures d'accompagnement de qualité » (DGEFP/DGT, instr. n° 2013-13, 19 juill. 2013 relative à la mise en œuvre de la procédure de licenciement économique collectif, fiche 4, p. 1).

L'éviction du juge judiciaire

Nul doute que la question du caractère suffisant du plan de sauvegarde de l'emploi, au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe, sera au cœur de l'analyse de la DIRECCTE lorsqu'elle décidera de l'homologuer ou de le sanctionner, laquelle analyse sera susceptible d'être contestée dans un cadre contentieux relevant désormais du juge administratif.

Une question demeure : l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi pourra-t-elle encore être soulevée devant le juge judiciaire, notamment à l'occasion d'un contentieux individuel en contestation du bien-fondé du licenciement ?

L'article L. 1235-10 du Code du travail, tel qu'issu de la LSE, réserve désormais la nullité des licenciements ou de la procédure aux hypothèses d'absence de validation ou d'homologation ou d'annulation de celles-ci « en raison d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi ». L'article L. 1235-7-1 du Code du travail confère en outre une compétence exclusive au juge administratif s'agissant de l'examen du « contenu » du plan de sauvegarde de l'emploi. Il en résulte que les litiges portant sur le caractère suffisant du plan de sauvegarde de l'emploi seront portés devant le juge administratif, à l'occasion de la contestation de la décision de la DIRECCTE, laquelle est tenue d'apprécier la validité du plan de sauvegarde de l'emploi à cet égard.

Il semble donc que le rôle du juge judiciaire sera cantonné à l'avenir à celui de l'appréciation de la cause économique du licenciement, laquelle a expressément été retirée du pouvoir de contrôle de la DIRECCTE. La tentation sera néanmoins forte, aux prémices de l'application de la LSE, de soulever la nullité des licenciements liée à l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi devant le juge judiciaire. Souhaitons que ce dernier saura y résister.

Voir également

V. G. Loiseau et A.

Martinon (dir.), dossier « Un nouveau droit des licenciements collectifs pour motif économique » : Cah. soc. oct. 2013, pp. 423-436, n° 111h4

CA Lyon, ch. soc. B, 31 oct. 2013, n° 12/01661

[...] Attendu qu'en l'espèce, Maria P. prétend que le plan de sauvegarde de l'emploi arrêté le 26 janvier 2009 serait insuffisant au regard du principe de proportionnalité énoncé à l'alinéa 2 de l'article L. 1235-10 du Code du travail selon lequel « la validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale du groupe », de sorte que son licenciement serait dénué de toute cause réelle et sérieuse ;

Attendu, sur le maintien de la rémunération, qu'en cas de reclassement interne, le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit le versement d'une indemnité temporaire dégressive conforme à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 avec un maintien du salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis et pour

une durée minimum de 3 ou 5 mois pour les salariés de plus de 3 ou 10 ans d'ancienneté ;

qu'il prévoit en outre, en cas de déclassement entraînant une réduction de salaire d'au moins 5 %, le versement d'une indemnité temporaire dégressive calculée selon le pourcentage de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ;

qu'enfin, en cas de reclassement externe, la compensation d'un éventuel différentiel de salaire est également prévue ;

Attendu, sur les mesures d'aide à l'adaptation et à la formation des salariés, que dans le cadre du reclassement interne, le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit une période d'adaptation d'un mois au nouveau poste, avec organisation d'un stage de formation et une éventuelle prolongation de la période d'adaptation dans la limite de deux mois ;

que dans le cadre du reclassement externe, une formation d'adaptation en vue du reclassement dans un emploi salarié après élaboration d'un plan de formation établi en concertation avec Pôle Emploi était également prévue, de même qu'une formation à la gestion dans le cadre de la création ou la reprise d'une entreprise ;

qu'en outre, le plan de sauvegarde de l'emploi énonçait des mesures d'accompagnement du conjoint ou concubin ;

Attendu qu'après avoir pris en compte de ces mesures non négligeables accompagnant le reclassement interne ou externe des salariés concernés, le comité d'entreprise, qui était assisté par le cabinet S. tout au long de la procédure et avait fait choix de M^e B. comme conseil, n'a engagé aucune action judiciaire devant la juridiction de droit commun pour faire constater l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi de janvier 2009 ;

Attendu également que la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, après avoir constaté la carence du premier plan de sauvegarde de l'emploi par décision du 24 novembre 2008 a retiré cette décision le 23 janvier 2009 au constat des améliorations qui y avaient été apportées suivant ses instructions et observations par la société LCI ;

Attendu, dans ces conditions, qu'il convient de confirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes en ce qu'il a considéré qu'il résultait de l'examen détaillé du plan de sauvegarde de l'emploi et des pièces versées aux débats par l'employeur, que ce dernier a valablement recherché toutes les possibilités de reclassement qui existaient dans l'entreprise et au sein du groupe, de sorte qu'il a respecté les dispositions prescrites par les articles L. 1233-4, L. 1233-61 et L. 1233-62 du Code du travail ;

Attendu, comme l'a relevé le conseil de prud'hommes et ainsi qu'il a été dit supra, que la société LCI justifie avoir procédé à des recherches de reclassement tant en interne qu'au sein des sociétés du groupe auquel elle appartient, en France et à l'étranger ;

Attendu, sur les mesures de reclassement externe, que le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit par ailleurs des mesures destinées à favoriser le départ volontaire des salariés désireux d'exercer une activité professionnelle à l'extérieur de la société ou du groupe ;

qu'en sus de l'indemnité conventionnelle de licenciement, ceux-ci devaient percevoir une indemnité extra-conventionnelle calculée suivant leur ancienneté et allant d'un mois de salaire brut à trois mois de salaire brut et qu'il était également prévu un accompagnement spécifique à la création d'entreprises assurées par les consultants Pôle Emploi ;

que cet accompagnement visait encore la mise en place d'un congé de reclassement de quatre mois pour les salariés de moins de cinquante ans et de cinq mois pour les salariés plus âgés ;

Attendu que si les anciens salariés ont considéré que ces mesures étaient insuffisantes, il convient toutefois de se reporter à la lecture du plan de sauvegarde pour l'emploi pour constater que les aides à la mobilité n'étaient pas négligeables pour se traduire notamment par :

- une visite de reconnaissance effectuée pendant le temps de travail,
- cinq jours ouvrés de congé exceptionnel,
- une prise en charge de deux jours de recherches de logements,
- une prise en charge des frais de déménagement consécutif à la mutation du salarié sur présentation de trois devis dans la limite de 2500 € hors-taxes pour la France,
- une prise en charge des frais afférents aux diagnostics immobiliers obligatoires,
- une mise en place des aides Mobile-Pass,
- une mise en place des aides Loca-Pass ;

Attendu que l'employeur a également proposé aux salariés, sur la base du volontariat, la réduction à temps partiel de leur temps de travail lorsque celle-ci permettait la sauvegarde d'un emploi à temps complet, supposant leur appartenance à la même division ;

que cette modalité de sauvegarde de l'emploi, qui n'était ainsi en aucune façon imposée, était assortie d'une indemnité d'accompagnement destinée à permettre l'indemnisation de l'intégralité du différentiel existant entre l'ancien salaire annuel brut de référence et le nouveau salaire annuel brut pendant une durée de six mois ;

Licenciement pour motif économique

Attendu que ces mesures étaient proportionnées aux facultés de la société LCI qui se trouvait alors dans une situation critique non contestable et d'ailleurs non sérieusement contestée ;

Attendu, dans ces conditions, que Maria P. ne démontre pas que la société LCI aurait manqué à son obligation conventionnelle de reclassement ; [...]