

RÉSUMÉ :

Il résulte des dispositions des articles L. 1235-7-1, L. 1233-24-2 et L. 1233-57-3 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 la légalité des mesures figurant dans ce plan et déterminant les catégories professionnelles concernées par le licenciement et, d'autre part, qu'il appartient à l'autorité administrative sous le contrôle du juge administratif de vérifier si les stipulations de l'accord collectif majoritaire qui déterminent les catégories professionnelles sont entachées de nullité, en raison notamment de ce qu'elles revêtiraient un caractère discriminatoire

Texte intégral

Rejet

ECLI : ECLI:FR:CCASS:2024:SO01278

Formation de diffusion : F B

numéros de diffusion : 1278

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 11 décembre 2024

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 1278 F-B

Pourvoi n° P 23-18.987

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 11 DÉCEMBRE 2024

Mme [S] [K], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° P 23-18.987 contre l'arrêt rendu le 25 mai 2023 par la cour d'appel de Versailles (6e chambre), dans le litige l'opposant à la société Bristol-Myers Squibb, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, quatre moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Prieur, conseiller référendaire, les observations de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de Mme [K], de la SARL Cabinet Rousseau et Tapie, avocat de la société Bristol-Myers Squibb, après débats en l'audience publique du 13 novembre 2024 où étaient présents

Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Prieur, conseiller référendaire rapporteur, M. Seguy, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 25 mai 2023), la société Bristol-Myers Squibb (la société BMS) a présenté, en octobre 2016, à son comité d'entreprise et au comité central de l'unité économique et sociale (UES) formée avec la société UPSA, un projet de réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

2. Par décision du 20 février 2017, la Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) a validé l'accord collectif majoritaire contenant le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) signé entre la société BMS et les organisations syndicales.

3. Mme [K], engagée le 24 février 1997 par la société BMS, occupait en dernier lieu les fonctions de directrice associée conformité et éthique, pour les sociétés BMS et UPSA.

4. Par courrier du 2 janvier 2017, elle a présenté sa candidature au départ volontaire proposé dans le cadre du projet de PSE, ayant un projet professionnel d'emploi dans une autre entreprise. La société BMS lui a accordé, par courrier du 28 février 2017, une suspension de son contrat de travail afin de rejoindre son nouveau poste.

5. Le 18 avril 2017, la salariée a saisi le tribunal administratif de Cergy-Pontoise pour obtenir l'annulation de la décision du 20 février 2017 de la Direccte ayant validé l'accord collectif majoritaire contenant le PSE, lequel a rejeté sa requête par jugement définitif du 23 juin 2017.

6. Par lettre du 27 juin 2017, la société BMS a informé la salariée qu'aucun salarié n'avait accepté son poste à titre de reclassement et lui a signifié la fin de la suspension de son contrat de travail, l'invitant à réintégrer son poste dans les plus brefs délais et au plus tard le 3 juillet 2017.

7. Le 29 juin 2017, la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins de prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail, dire qu'elle bénéficie des mesures de départ volontaire et condamner la société BMS à lui payer diverses sommes indemnitaires et salariales.

8. La salariée n'ayant pas réintégré son poste, l'employeur l'a mise en demeure, par lettre du 28 juillet 2017, de reprendre ses fonctions sans délai, puis l'a convoquée, le 16 août 2017, à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

9. Licenciée pour faute grave par lettre du 12 septembre 2017, la salariée a saisi à nouveau la juridiction prud'homale en contestation de cette rupture.

Examen des moyens

Sur les premier, troisième et quatrième moyens

10. 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 moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le deuxième moyen

Enoncé du moyen

11. La salariée fait grief à l'arrêt de dire non fondée sa demande de résiliation judiciaire, de dire son licenciement pour faute grave justifié et de la débouter de ses demandes, alors :

« 1°/ que si le juge judiciaire ne peut méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative ayant validé l'accord collectif par lequel a été fixé le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, ni l'autorité de la chose jugée par le juge administratif saisi en application de l'article L. 1235-7-1 du code du travail, il demeure compétent pour statuer sur les litiges relatifs à l'application des mesures comprises dans un plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en l'espèce, Mme [K] faisait valoir qu'elle remplissait les conditions pour être rattachée à la catégorie professionnelle de Directeur compliance et éthique, de sorte qu'elle occupait un poste dans une catégorie professionnelle au sein de laquelle un poste

avait été supprimé et qu'elle était donc bien fondée à solliciter le bénéfice du départ volontaire ; qu'en relevant que la Direccte avait validé l'accord collectif majoritaire portant sur le PSE et, par conséquent, les catégories professionnelles prévues par l'accord, et que le tribunal administratif, dans sa décision du 23 juin 2017, n'avait pas non plus remis en cause les catégories professionnelles prévues par l'accord validé par la Direccte, cependant que le juge judiciaire restait compétent pour apprécier si l'exposante n'aurait pas dû être intégrée dans une catégorie professionnelle autre que celle dans laquelle l'employeur l'avait classée, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-7-1 du code du travail ;

2°/ que si le juge judiciaire ne peut méconnaître l'autorité de la chose jugée par le juge administratif saisi en application de l'article L. 1235-7-1 du code du travail, le rejet, par le juge administratif, d'un recours pour excès de pouvoir a seulement, à l'égard du juge judiciaire, une autorité relative de chose jugée, qui suppose, pour être opposée, une identité de parties, de cause et d'objet ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, après avoir rappelé que « le tribunal administratif, par décision du 23 juin 2017, a rejeté la demande d'annulation de la décision de la Direccte de Mme [K] qui soutenait notamment dans sa requête que "les catégories professionnelles ont été irrégulièrement définies dès lors que [...] ce découpage [des catégories] n'a pas permis aux représentants du personnel d'apprécier la pertinence des mesures de reclassement envisagées au sein de ces catégories et l'absence de discrimination dans la mise en œuvre de la réorganisation déployée au sein de la société BMS" », a jugé que "le tribunal n'a pas remis en cause les catégories professionnelles prévues par l'accord validé par la Direccte" ; qu'en statuant ainsi quand aucun des motifs du jugement du tribunal administratif ne portait sur la licéité des catégories professionnelles telles que définies dans le plan de sauvegarde de l'emploi, de sorte que ce jugement ne faisait pas obstacle à ce que le juge judiciaire apprécie la licéité des catégories professionnelles, la cour d'appel a violé l'article 1355 du code civil ;

3°/ que si le juge judiciaire ne peut méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative ayant validé l'accord collectif par lequel a été fixé le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, l'administration, lorsqu'elle se prononce sur la validité d'un accord collectif majoritaire emportant plan de sauvegarde de l'emploi, doit seulement, concernant les catégories professionnelles, vérifier que les

partenaires sociaux ont bien prévu de telles catégories dans le plan, sans avoir à apprécier la validité de ces dernières ; qu'en retenant que la Direccte, en validant l'accord collectif majoritaire portant sur le PSE, avait, "par conséquent", validé les catégories professionnelles prévues par l'accord quand la validité des catégories professionnelles n'entraîne pas dans le champ de contrôle de la Direccte, qui n'avait procédé qu'à un contrôle restreint de la validité de l'accord, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790, ensemble le principe de la séparation des pouvoirs et l'article L. 1235-7-1 du code du travail ;

4°/ que la notion de catégorie professionnelle au sein de laquelle s'applique l'ordre des licenciements ne se réduit pas à un emploi déterminé mais vise l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des activités de même nature supposant une formation professionnelle commune ; que la formation professionnelle commune est celle qui peut être atteinte en suivant une formation dans le cadre de l'obligation d'adaptation ; qu'en retenant, pour juger que Mme [K], qui occupait le poste de Directeur associé compliance et éthique, n'appartenait pas à la catégorie professionnelle de Directeur compliance et éthique à laquelle était rattaché M. [D], que les deux salariés avaient "des formations différentes (l'un docteur en médecine, l'autre docteur en pharmacie), M. [D] ayant de plus une formation en administration des entreprises et une expérience de Directeur compliance dans le groupe pharmaceutique Novartis lors de son embauche", quand une catégorie professionnelle s'apprécie au regard du contenu des postes faisant partie de cette catégorie et de la formation qu'ils requièrent et non de la formation et de l'expérience dont peuvent se prévaloir les salariés occupant ces postes, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1233-5 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 20171387 du 22 septembre 2017 ;

5°/ que lorsque la solution d'un litige dépend d'une question soulevant une difficulté sérieuse et relevant de la compétence de la juridiction administrative, la juridiction judiciaire initialement saisie la transmet à la juridiction administrative compétente en application du titre Ier du livre III du code de justice administrative et elle sursoit à statuer jusqu'à la décision sur la question préjudicielle ; qu'en l'espèce, en jugeant que "la différence de catégorie professionnelle entre le poste occupé par la salariée et celui occupé par M. [D] résulte de la différence de fonctions et l'absence de permutabilité spécifiques attachées au

poste de directeur compliance et éthique de M. [D]", quand elle aurait dû renvoyer au juge administratif la question préjudicielle de la licéité de la distinction opérée dans l'accord entre les deux catégories professionnelles de Directeur compliance et éthique et de Directeur associé compliance et éthique qui soulevait une difficulté sérieuse, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790, ensemble le principe de la séparation des pouvoirs et l'article L. 1235-7-1 du code du travail ;

6°/ que lorsque la solution d'un litige dépend d'une question soulevant une difficulté sérieuse et relevant de la compétence de la juridiction administrative, la juridiction judiciaire initialement saisie la transmet à la juridiction administrative compétente en application du titre Ier du livre III du code de justice administrative et elle sursoit à statuer jusqu'à la décision sur la question préjudicielle ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté qu' "au moment des faits, en 2016, [la société BMS] formait avec la société Upsa (...) une unité économique et sociale" et que "la direction de la société BMS a présenté au comité central de l'UES et au comité d'entreprise de la société Bristol-Myers Squibb, un projet de réorganisation au motif d'une sauvegarde de la compétitivité" ; qu'en retenant que "la Direccte a, par une décision motivée du 20 février 2017, validé l'accord collectif majoritaire portant sur le PSE, et par conséquent, sur les catégories professionnelles prévues par l'accord", quand elle aurait dû poser au juge administratif une question préjudicielle sur la validité de la décision de la Direccte qui n'avait opéré qu'un contrôle restreint sur l'accord collectif alors que la décision de mise en place du PSE avait été prise au niveau de l'UES de sorte que l'accord aurait dû être signé par les délégués syndicaux centraux de l'UES et non les délégués syndicaux de la société BMS et ne pouvait donc pas faire l'objet d'un contrôle restreint, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790, ensemble le principe de la séparation des pouvoirs et l'article L. 1235-7-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

12. D'abord, aux termes de 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.

13. Ensuite, il résulte des dispositions des articles L. 1233-24-2 et L. 1233-57-3 du code du travail que, lorsque les critères d'ordre des licenciements figurent dans un plan de sauvegarde de l'emploi déterminé par voie d'accord collectif majoritaire sur le fondement du premier de ces textes, il appartient à l'autorité administrative sous le contrôle du juge administratif de vérifier si les stipulations qui déterminent les catégories professionnelles sont entachées de nullité, en raison notamment de ce qu'elles revêtiraient un caractère discriminatoire.

14. La cour d'appel a d'abord relevé que l'accord collectif portant sur le PSE prévoyait des catégories professionnelles distinctes entre le poste de directeur conformité France occupé par le n+1 de la salariée, et le poste de directeur associé éthique et conformité France, occupé par la salariée.

15. Elle a ensuite constaté que la Direccte avait, par décision du 20 février 2017, validé cet accord collectif majoritaire.

16. Elle a encore retenu que le tribunal administratif, saisi aux fins d'annulation de cette décision par la salariée, qui soutenait notamment dans sa requête que les catégories professionnelles avaient été irrégulièrement définies dès lors que leur découpage n'avait pas permis aux représentants du personnel d'apprécier la pertinence des mesures de reclassement envisagées au sein de ces catégories et l'absence de discrimination dans la mise en œuvre de la réorganisation déployée au sein de la société BMS, avait rejeté la requête par décision du 23 juin 2017 et n'avait ainsi pas remis en cause la définition des catégories professionnelles.

17. De ces constatations et énonciations, dont il ressortait que sous le couvert de demandes tendant à obtenir la résiliation de son contrat de travail pour exécution déloyale du PSE et le paiement de diverses sommes, la salariée contestait la définition même des catégories professionnelles visées par les

suppressions d'emploi telle que fixée dans l'accord collectif majoritaire déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, dont le contrôle relève de la seule compétence de la juridiction administrative, la cour d'appel a exactement déduit que ces demandes ne pouvaient être accueillies.

18. Le moyen, qui est inopérant en ses quatrième et cinquième branches et irrecevable en sa sixième branche comme nouveau, mélangé de fait et de droit, n'est donc pas fondé pour le surplus.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [K] 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 onze décembre deux mille vingt-quatre.

Décision attaquée : Cour d'appel Versailles 06 2023-05-25 (Rejet)