

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 21 novembre 2018

N° de pourvoi: 17-16.766 17-16.767

ECLI:FR:CCASS:2018:SO01668

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Huglo (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Piwnica et Molinié, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu la connexité, joint les pourvois n° A 17-16.766 et B 17-16.767 ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 1235-7-1 du code du travail, ensemble la loi des 16-24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III et le principe de la séparation des pouvoirs ;

Attendu, selon le premier des textes susvisés, que l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 du code du travail, 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 ; que ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ;

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 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que l'association Aide aux mères de famille et aide aux personnes âgées (AMF-APA) a été placée en redressement judiciaire par jugement d'un tribunal de grande instance en date du 10 octobre 2013, M. C... étant nommé en qualité d'administrateur judiciaire et Mme D... en qualité de mandataire judiciaire ; que le 19 décembre 2013, le tribunal a arrêté un plan de cession de l'association et ordonné le transfert de 320 contrats à durée indéterminée ainsi que le licenciement des salariés non repris ; que le document élaboré par l'administrateur judiciaire et fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, homologué par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi le 24 décembre 2013, indiquait, en ce qui concerne les "mesures d'aide au reclassement dans les autres sociétés du "groupe" destinées à limiter le nombre de licenciements envisagés", que "l'AMF-APA étant une association, aucun reclassement interne ne peut être envisagé" ; que la conversion du redressement judiciaire en liquidation judiciaire a été prononcée le 18 avril 2014, Mme D... étant désignée mandataire liquidateur ; que Mmes Y... et Z..., qui avaient été licenciées pour motif économique, ont saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que, pour juger les licenciements dénués de cause réelle et sérieuse et fixer à une certaine somme les créances de dommages-intérêts dues à ce titre aux salariées, les arrêts retiennent qu'il ressort des débats et de leurs écritures que les intéressées doivent être regardées comme soutenant que leur licenciement est sans cause réelle et sérieuse du fait non seulement de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi mais également de l'absence de recherche de reclassement à leur égard, tant interne qu'externe ; qu'il en résulte que ces moyens qui ne concernent pas le bien-fondé de la décision administrative ayant homologué le plan et sont sans incidence sur sa légalité, ne relèvent que la compétence de la juridiction judiciaire ; que, sur la contestation relative au non-respect de l'obligation de reclassement, le salarié est fondé à contester le caractère réel et sérieux de la mesure sur le terrain du respect, par les organes de la procédure collective chargés de mettre en oeuvre les licenciements, de l'obligation de reclassement, cette obligation ayant une dimension individuelle, ainsi que cela résulte des dispositions de l'article L. 1233-4 du code du travail, mais aussi collective, le plan de sauvegarde de l'emploi ne pouvant faire l'économie des mesures de reclassement prévues par les textes susvisés ; qu'en l'espèce, le plan de sauvegarde de l'emploi élaboré dans le cadre du licenciement collectif pour motif économique visant le personnel de l'association AMF-APA comporte un paragraphe 5.1 relatif au reclassement "dans les autres sociétés du groupe" ainsi rédigé : "L'AMF-APA étant une association, aucun reclassement interne ne peut être envisagé" ; que force est ainsi de constater que les recherches de reclassement interne au sein du groupe expressément visé dans le plan de sauvegarde de l'emploi n'ont nullement été envisagées et ont même été expressément exclues au motif de la forme associative de l'entreprise, qui ne dispensait toutefois nullement l'employeur de son obligation de satisfaire aux prescriptions de l'article L. 1233-4 du code du travail ; qu'à cet égard, ni le liquidateur ni l'AGS ne produisent le moindre élément sur la structure et l'étendue du groupe, de nature à vérifier que les sociétés ou associations qui en sont membres et au sein desquelles la permutation du personnel était envisageable aient effectivement été interrogées par les organes de la procédure collective, sur les possibilités de reclasser les salariées, étant ici observé que les lettres de licenciement ne font nulle référence à une quelconque recherche de reclassement ; que dans ces conditions, tant en raison de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi que de l'absence de recherche individualisée, sérieuse et loyale de reclassement, les licenciements doivent être jugés sans cause réelle et sérieuse

;

Qu'en statuant ainsi, sur le fondement d'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, la cour d'appel a violé les textes et principe susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils jugent les licenciements des salariées dénués de cause réelle et sérieuse et fixent dans la procédure collective de l'association à une certaine somme les créances des intéressées à titre de dommages-intérêts, les arrêts rendus le 17 février 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;

Condamne Mmes Y..., Z... et D..., ès qualités, aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite des arrêts partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt et un novembre deux mille dix-huit. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Piwnica et Molinié, avocat aux Conseils, pour l'AGS et l'Unedic CGEA de Lille (demanderesse au pourvoi n° A 17-16.766).

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté l'exception d'incompétence soulevée par l'AGS-CGEA de Lille, d'avoir dit le licenciement de Mme Y... dénué de cause réelle et sérieuse, et d'avoir fixé à 50.000 euros la créance de dommages et intérêts due à ce titre à la salariée ;

AUX MOTIFS QU'il est constant que la lettre de licenciement fixe les limites du litige; que l'article L1233-4 du code du travail (N.B. dans sa rédaction applicable à la présente affaire) dispose que "Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du

salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure. Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises"; que la tentative de reclassement dans les emplois disponibles de l'entreprise en tenant compte de ses différents établissements ou dans le groupe, est donc un préalable nécessaire à tout licenciement économique; que c'est à l'employeur d'établir la preuve de l'impossibilité d'affecter le salarié dans un autre emploi; que si l'obligation de reclassement n'est qu'une obligation de moyens, encore faut-il que l'employeur démontre avoir mis en oeuvre tous les moyens à sa disposition pour trouver une solution afin d'éviter le licenciement; qu'à cet égard, la recherche de reclassement doit être sérieuse et loyale; que lorsque l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse; qu'à la suite du redressement judiciaire prononcé le 10 octobre 2013, le tribunal de grande instance d'Avesnes -sur-Helpe, par jugement du 18 avril 2014, a arrêté le plan de cession de l'association AMF-APA au profit de l'association AFEJI et ordonné le licenciement des salariés non repris; que l'autorité d'un jugement arrêtant le plan de cession n'est attachée qu'à l'existence de la suppression, transformation d'emplois ou modification du contrat de travail consécutives à des difficultés économiques, des mutations technologiques ou une réorganisation de l'entreprise et ne s'étend pas à l'obligation de reclassement, ce dont il résulte que l'administrateur judiciaire, avant de licencier doit satisfaire à celle-ci; que dès lors s'il est constant que le motif économique du licenciement est caractérisé par la seule décision du tribunal de grande instance, expressément visée dans la lettre de rupture, il n'en demeure pas moins que le salarié est fondé à contester le caractère réel et sérieux de la mesure sur le terrain du respect, par les organes de la procédure collective chargés de mettre en oeuvre la procédure de licenciement, du respect de l'obligation de reclassement; que cette obligation a une dimension individuelle, ainsi que cela résulte des dispositions de l'article L1233-4 du code du travail, mais aussi collective, le plan de sauvegarde de l'emploi ne pouvant faire l'économie des mesures de reclassement prévues par les textes susvisés; que par ailleurs l'adhésion de la salariée au dispositif du contrat de sécurisation professionnelle ne la prive pas de la possibilité de contester le respect par l'employeur de son obligation de reclassement; qu'en l'espèce, le PSE élaboré dans le cadre du licenciement collectif pour motif économique visant le personnel de l'Association A.MF APA comporte un paragraphe 5.1 relatif au reclassement "dans les autres sociétés du groupe" ainsi rédigé: "L'AMFAPA étant une association, aucun reclassement interne ne peut être envisagé"; qu'un article 5.2 relatif au reclassement externe comporte des informations à caractère général sur la mise en place d'une antenne de reclassement, de l'allocation spéciale du Fonds. nationale de l'emploi (FNE) et de la Convention d'allocation temporaire dégressive; que sont également listées des entreprises extérieures au groupe dont il est indiqué qu'elles ont été interrogées par l'Administrateur judiciaire; qu'enfin, il est fait état d'un budget défini à hauteur de 100.000 euros dans le cadre d'une aide au reclassement pour des actions de formation ou encore une aide à la mobilité ou à la création d'entreprise; que force est ainsi de constater que les recherches de reclassement interne au sein du Groupe expressément visé dans le PSE n'ont nullement été envisagées et ont même été expressément exclues au motif de la forme associative de l'entreprise, qui ne dispensait toutefois nullement l'employeur de son obligation de satisfaire aux prescriptions de l'article L 1233-4 du Code du travail; qu'à cet égard, ni le liquidateur ni l'AGS ne produisent le moindre élément sur la structure et l'étendue du Groupe, de nature à vérifier que les sociétés et/ou associations qui en sont membres et au sein desquelles la permutation du personnel était envisageable aient effectivement été interrogées par les organes de la procédure collective, sur les possibilités de reclasser Madame Y..., étant ici observé que la lettre de licenciement ne fait nulle référence à une quelconque recherche de reclassement; que dans ces conditions, tant en raison de l'insuffisance du PSE que de l'absence de recherche individualisée, sérieuse et loyale de reclassement, le licenciement

de Madame Y... doit être jugé sans cause réelle et sérieuse; que le jugement entrepris sera infirmé de ce chef; que conformément aux dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail, Madame Y... est fondée à solliciter le paiement de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'un montant au moins égal aux six derniers mois de salaire, l'intéressée comptant plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de onze salariés; que compte tenu des circonstances du licenciement, de l'ancienneté de Madame Y... (26 ans et cinq mois), de son âge au moment de la rupture (53 ans), du salaire de référence (5.132,36 euros) et alors que l'intéressée justifie par la production d'un justificatif du Pôle Emploi de ce qu'elle était toujours à la recherche d'un emploi près de deux ans après la rupture, il est justifié de fixer la créance de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme de 50.000 euros; qu'il n'est pas justifié d'un préjudice moral et financier distinct du préjudice résultant de la perte d'emploi et Madame Y... sera donc déboutée de la demande de dommages-intérêts présentée à ce titre ;

1/ ALORS QUE le contrôle du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi relève de la compétence exclusive de la juridiction administrative ; que la cour d'appel ne pouvait retenir une insuffisance du PSE et des mesures de reclassements qu'il prévoit pour juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en statuant ainsi la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III, l'article 16 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, ensemble le principe de la séparation des pouvoirs et l'article L.1235-7-1 du code du travail ;

2/ ALORS QUE si le juge judiciaire demeure compétent, nonobstant l'homologation ou la validation administrative du plan de sauvegarde des emplois, pour contrôler les mesures individuelles de mise en oeuvre de ce plan, c'est à la condition d'en respecter strictement les prévisions et les prescriptions telles qu'elles ont été contrôlées et homologuées ou validées par l'administration; qu'après avoir constaté que la recherche d'un reclassement interne au sein du groupe avait été expressément exclue par le PSE dans son article 5.1 la cour d'appel, qui a néanmoins reproché au liquidateur et à l'AGS de ne produire aucun élément de nature à vérifier qu'aucun reclassement de la sorte n'était envisageable, a violé l'article L1237-1 du code du travail.

Moyen produit par la SCP Piwnica et Molinié, avocat aux Conseils, pour l'AGS et l'Unedic CGEA de Lille (demanderesses au pourvoi n° B 17-16.767).

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté l'exception d'incompétence soulevée par l'AGS-CGEA de Lille, d'avoir dit que le licenciement de Mme Z... est sans cause réelle et sérieuse, et d'avoir fixé à 30.000 euros la créance de dommages et intérêts de la salariée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QU'il est constant que la lettre de licenciement fixe les limites du litige; que l'article L1233-4 du code du travail (N.B. dans sa rédaction applicable à la présente affaire) dispose que "Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent

assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure. Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises"; que la tentative de reclassement dans les emplois disponibles de l'entreprise en tenant compte de ses différents établissements ou dans le groupe, est donc un préalable nécessaire à tout licenciement économique; que c'est à l'employeur d'établir la preuve de l'impossibilité d'affecter le salarié dans un autre emploi; que si l'obligation de reclassement n'est qu'une obligation de moyens, encore faut-il que l'employeur démontre avoir mis en oeuvre tous les moyens à sa disposition pour trouver une solution afin d'éviter le licenciement; qu'à cet égard, la recherche de reclassement doit être sérieuse et loyale; que lorsque l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse; qu'à la suite du redressement judiciaire prononcé le 10 octobre 2013, le tribunal de grande instance d'Avesnes -sur-Helpe, par jugement du 18 avril 2014, a arrêté le plan de cession de l'association AMF-APA au profit de l'association AFEJI et ordonné le licenciement des salariés non repris; que l'autorité d'un jugement arrêtant le plan de cession n'est attachée qu'à l'existence de la suppression, transformation d'emplois ou modification du contrat de travail consécutives à des difficultés économiques, des mutations technologiques ou une réorganisation de l'entreprise et ne s'étend pas à l'obligation de reclassement, ce dont il résulte que l'administrateur judiciaire, avant de licencier doit satisfaire à celle-ci; que dès lors s'il est constant que le motif économique du licenciement est caractérisé par la seule décision du tribunal de grande instance, expressément visée dans la lettre de rupture, il n'en demeure pas moins que le salarié est fondé à contester le caractère réel et sérieux de la mesure sur le terrain du respect, par les organes de la procédure collective chargés de mettre en oeuvre la procédure de licenciement, du respect de l'obligation de reclassement; que cette obligation a une dimension individuelle, ainsi que cela résulte des dispositions de l'article L1233-4 du code du travail, mais aussi collective, le plan de sauvegarde de l'emploi ne pouvant faire l'économie des mesures de reclassement prévues par les textes susvisés; que par ailleurs l'adhésion de la salariée au dispositif du contrat de sécurisation professionnelle ne la prive pas de la possibilité de contester le respect par l'employeur de son obligation de reclassement; qu'en l'espèce, le PSE élaboré dans le cadre du licenciement collectif pour motif économique visant le personnel de l'Association A.MF APA comporte un paragraphe 5.1 relatif au reclassement 'dans les autres sociétés du groupe" ainsi rédigé: "L'AMF-APA étant une association, aucun reclassement interne ne peut être envisagé"; qu'un article 5.2 relatif au reclassement externe comporte des informations à caractère général sur la mise en place d'une antenne de reclassement, de l'allocation spéciale du Fonds. nationale de l'emploi (FNE) et de la Convention d'allocation temporaire dégressive; que sont également listées des entreprises extérieures au groupe dont il est indiqué qu'elles ont été interrogées par l'Administrateur judiciaire; qu'enfin, il est fait état d'un budget défini à hauteur de 100.000 euros dans le cadre d'une aide au reclassement pour des actions de formation ou encore une aide à la mobilité ou à la création d'entreprise; que force est ainsi de constater que les recherches de reclassement interne au sein du Groupe expressément visé dans le PSE n'ont nullement été envisagées et ont même été expressément exclues au motif de la forme associative de l'entreprise, qui ne dispensait toutefois nullement l'employeur de son obligation de satisfaire aux prescriptions de l'article L 1233-4 du Code du travail; qu'à cet égard, ni le liquidateur ni l'AGS ne produisent le moindre élément sur la structure et l'étendue du Groupe, de nature à vérifier que les sociétés et/ou associations qui en sont membres et au sein desquelles la permutation du personnel était envisageable aient effectivement été interrogées par les organes de la procédure collective, sur les possibilités de reclasser Madame Z..., étant ici observé que la lettre de licenciement ne fait nulle référence à une quelconque recherche de reclassement; que dans ces conditions, tant en raison de l'insuffisance du PSE que de

l'absence de recherche individualisée, sérieuse et loyale de reclassement, le licenciement de Madame Z... doit être jugé sans cause réelle et sérieuse; que le jugement entrepris sera infirmé de ce chef; que conformément aux dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail, Madame Z... est fondée à solliciter le paiement de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'un montant au moins égal aux six derniers mois de salaire, l'intéressée comptant plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de onze salariés; que compte tenu des circonstances du licenciement, de l'ancienneté de Madame Z... (14 ans et demi), de son âge au moment de la rupture (38 ans), du salaire de référence (3.966,77euros) mais également de l'absence de justificatifs produits quant à la situation de l'intéressée au regard du marché de l'emploi depuis le mois de mai 2014, il est justifié de fixer la créance de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme de 30.000 euros; qu'il n'est pas justifié d'un préjudice moral et financier distinct du préjudice résultant de la perte d'emploi et Madame Z... sera donc déboutée de la demande de dommages-intérêts présentée à ce titre ;

1/ ALORS QUE le contrôle du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi relève de la compétence exclusive de la juridiction administrative ; que la cour d'appel ne pouvait retenir une insuffisance du PSE et des mesures de reclassements qu'il prévoit pour juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en statuant ainsi la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III, l'article 16 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, ensemble le principe de la séparation des pouvoirs et l'article L.1235-7-1 du code du travail ;

2/ ALORS QUE si le juge judiciaire demeure compétent, nonobstant l'homologation ou la validation administrative du plan de sauvegarde des emplois, pour contrôler les mesures individuelles de mise en oeuvre de ce plan, c'est à la condition d'en respecter strictement les prévisions et les prescriptions telles qu'elles ont été contrôlées et homologuées ou validées par l'administration; qu'après avoir constaté que la recherche d'un reclassement interne au sein du groupe avait été expressément exclue par le PSE dans son article 5.1 la cour d'appel, qui a néanmoins reproché au liquidateur et à l'AGS de ne produire aucun élément de nature à vérifier qu'aucun reclassement de la sorte n'était envisageable, a violé l'article L1237-1 du code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Douai , du 17 février 2017