

RESTRUCTURATION

Licenciements économiques : vers un contrôle du motif en amont en cas de PSE

Après une décision du tribunal de grande instance de Troyes du 4 février 2011¹, la Cour d'appel de Paris le 12 mai 2011² puis le tribunal de grande instance de Nanterre le 21 octobre 2011³ ont fait preuve d'audace en annulant des procédures de licenciement pour motif économique au motif que l'employeur n'avait pas de motif économique suffisant. Retour sur une solution peu orthodoxe juridiquement.



Viviane Stulz, avocat associé



Aurélien Wulveryck, avocat

SUR LES AUTEURS

Viviane Stulz et Aurélien Wulveryck, avocats à la cour, sont respectivement associée et collaborateur senior du cabinet Actance, qui assiste les entreprises dans tous les domaines du droit social. Les avocats d'Actance accompagnent leurs clients dans leurs opérations de restructurations et sont régulièrement amenés à intervenir devant les tribunaux pour des litiges sur des licenciements pour motif économique.

Lorsque l'employeur envisage de supprimer plus de 9 postes dans une entreprise de 50 salariés ou plus sur 30 jours, il doit au préalable informer et consulter le comité d'entreprise sur le projet de restructuration et le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) visant à limiter le nombre de licenciements et faciliter le reclassement des salariés affectés.

Le principe « pas de nullité sans texte » est remis en cause

L'adage « pas de nullité sans texte » interdit en principe au juge d'annuler, c'est-à-dire d'anéantir rétroactivement, un acte juridique si la loi ne l'a pas prévu ou si une liberté fondamentale n'est pas en jeu. En droit du travail, une procédure de licenciement ne peut être annulée que dans des cas strictement limités.

En effet, l'article L. 1235-10 du Code du travail dispose que lorsque « le projet de licenciements concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, la procédure de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés [...] s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est

pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés ». Ainsi, la procédure de licenciement collectif pour motif économique ne peut être déclarée nulle qu'en l'absence de PSE, en cas d'insuffisance des offres de reclassement aux salariés dont le poste doit être supprimé ou en l'absence d'information-consultation du comité d'entreprise. Une telle annulation impose alors à l'employeur de recommencer la procédure à son début, sans donc pouvoir notifier les licenciements. Si la procédure est déjà arrivée à son terme, sa nullité entraîne *ipso facto* la nullité des licenciements prononcés et permet aux salariés à titre individuel d'invoquer devant le conseil de prud'hommes la nullité de leur licenciement pour voir ordonner la poursuite de leurs contrats de travail ou leur réintégration ; si la société a disparu entretemps ou si le salarié ne demande pas sa réintégration, le tribunal doit ordonner le versement d'une indemnité équivalente à 12 mois de salaire (Art. L. 1235-11). En pratique, l'annulation des procédures de licenciement et encore plus des licenciements

eux-mêmes n'est pas si fréquente. La loi ne prévoit donc pas de nullité de la procédure de licenciement en raison de l'absence de motif économique. Compte tenu de la rédaction de l'article L. 1235-10 du Code du travail, la Cour de cassation n'a d'ailleurs jamais considéré une procédure de licenciement comme nulle faute de motif économique suffisant. Le bien-fondé du motif de la restructuration n'est apprécié que dans un second temps par le conseil de prud'hommes, une fois les licenciements prononcés. En effet, à défaut d'un motif réel et sérieux de licenciement, les salariés dont le licenciement a été notifié peuvent individuellement obtenir en justice l'octroi de dommages-intérêts.

Une solution peu orthodoxe au regard des textes...

Plusieurs juridictions ont cependant annulé cette année des procédures de licenciement collectif en considérant qu'une procédure engagée par l'employeur en l'absence de motif économique valable au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail, « vide de sa substance cette consultation et prive de fondement légal le projet éco-

LES POINTS CLÉS

- Plusieurs juridictions viennent d'annuler des procédures de consultation du comité d'entreprise dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique impliquant la mise en place d'un PSE au motif que l'employeur ne justifiait pas d'un motif économique.
- Ces décisions, qui empêchent l'employeur de notifier le licenciement des salariés, créent un contrôle a priori de la cause économique du licenciement.
- La Cour de cassation a été saisie et sera amenée à se prononcer sur la licéité de cette interprétation extensive des textes.

nomique du chef d'entreprise »². Bien que la nullité ne soit pas prévue par les textes dans cette hypothèse, les magistrats de la cour d'appel de Paris ont considéré que le défaut de motif économique rendait sans objet la consultation du comité d'entreprise, si bien que l'ensemble de la procédure s'avérait dépourvue d'effet, justifiant ainsi sa nullité². Le tribunal de grande instance de Nanterre, de son côté, a considéré qu'en « l'absence de motif économique qui conditionne la mise en œuvre d'un plan de licenciements, et son fondement légal, il ne peut être sérieusement soutenu qu'il ne pourrait être statué sur la validité du plan, alors que la réalité du motif économique fait défaut »³. Le TGI de Troyes s'était déjà prononcé dans le même sens¹, annulant un PSE au motif que la cause économique conditionne la nécessité d'un PSE.

La sanction est donc sévère: en l'absence de motif économique et alors même que la loi ne le prévoit pas, la procédure de licenciement est nulle. En pratique, l'employeur se

voit donc interdire la possibilité de poursuivre son projet et par conséquent de notifier leur licenciement aux salariés concernés. Ceci n'est pas sans rappeler la loi du 3 janvier 1975 qui soumettait le licenciement pour motif économique à autorisation administrative préalable, loi qui fut finalement abrogée en 1986 et que d'aucuns aimeraient voir rétablie ...

... pas certaine de recevoir la faveur de la Cour de cassation

Alors que l'arrêt de la cour d'appel de Paris a été soumis à la censure de la Cour de cassation

qui aura donc à se prononcer sur cette question, il convient

d'indiquer dès maintenant que la validité de ces décisions n'est pas acquise et a immédiatement été remise en cause par une partie de la doctrine⁴. En effet, les juges s'arrogent le droit d'apprécier

l'existence du motif économique à un stade où la loi ne le prévoit pas. Au contraire, la Cour de cassation dans son célèbre arrêt SAT du 8 décembre 2000 avait rappelé qu'il n'appartient pas au juge de contrôler le choix effectué par l'employeur dans sa gestion de l'entreprise⁵. Annuler une procédure de licenciement en amont faute d'un motif suffisant de licenciement – ce qui reste une appréciation relativement subjective – revient à permettre aux juges de s'immiscer dans la gestion de l'entreprise et à intervenir sur les décisions d'organisation de l'employeur.

« Une procédure engagée en l'absence de motif économique vide de sa substance la consultation du comité d'entreprise »

La situation est très différente lorsque la procédure est annulée parce que l'employeur n'a pas respecté la procédure légale. L'autoriser serait reconnaître aux magistrats le pouvoir d'interdire toute réorganisation d'entreprise et donner aux syndicats un pouvoir exorbitant d'immixtion dans les décisions de l'employeur alors que le droit français ne connaît pas la cogestion à l'allemande. Il est donc souhaitable que la Haute Cour mette un terme à cette jurisprudence, certes novatrice socialement, mais peu conforme au droit positif et à la liberté d'entreprendre.



¹ TGI Troyes, 4 février 2011, n° 10/02475

² CA Paris, 12 mai 2011, n°11-01547.

³ TGI Nanterre, 21 octobre 2011, n°11/7214 et 11/7607.

⁴ Même si certains auteurs approuvent la solution retenue, comme notamment Pascal Lokiec, « De l'inexistence », *SSL*, n°1511, 31 octobre 2011, pp. 11-13.

⁵ Cass. Ass. Plén. 8 décembre 2000, n°97-44.219.