

Licenciement pour motif économique

**LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE –
Licenciement collectif – Absence d'intérêt des
salariés non licenciés à faire prononcer par le juge
des référés prud'homal la nullité du plan social non
conforme aux dispositions de l'article L. 321-4-1 du
Code du travail.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
15 janvier 2003

G. et a. contre SGRT

Sur le moyen unique :

Attendu que la société SGRT a engagé une procédure de licenciement collectif pour motif économique donnant lieu à l'établissement d'un plan social ; qu'en cours de procédure, M. G. et quatre autres salariés ont saisi la formation de référé de la juridiction prud'homale pour voir prononcer la nullité du plan social ;

Attendu que les salariés font grief à l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 7 septembre 2000) de les avoir déboutés de leur demande alors, selon le moyen, que tout salarié a droit, dès lors qu'il est concerné directement par la mesure de licenciement envisagée, de contester le plan social qui le

concerne sans attendre pour autant d'être licencié ; qu'en décidant le contraire la Cour d'appel a violé les articles L. 321-2, L. 321-3, L. 321-4 et L. 321-4-1 du Code du travail ;

Mais attendu que la Cour d'appel a énoncé à bon droit que, si les salariés licenciés pour motif économique ont un droit propre à faire valoir que leur licenciement est nul au regard des dispositions de l'article L. 321-4-1, les salariés, qui n'ont pas fait l'objet d'une mesure de licenciement économique, sont sans intérêt à agir en nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique en cours sur le fondement des mêmes dispositions ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette les pourvois.

(M. Chagny, f.f. prés.)

NOTE. – Tout le monde sait que, depuis le 13 février 1997, il est acquis que sont constitutives d'un trouble manifestement illicite méritant l'intervention du juge des référés prud'homal les ruptures de contrats de travail prononcées dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif déclarée nulle par le juge des référés du Tribunal

1) M. Richevaux, Dr. Ouv. 2002 p. 290.

2) CPH référé Grenoble 15 avril 1996 sanction contre un gréviste, Dr. Ouv. 1996 p. 413 ; CPH Meaux référé départiteur 10 mai 1996 licenciement de grévistes, Dr. Ouv. 1997 p. 183 ; CPH Paris référé juge départiteur 4 juin 1996 discrimination syndicale, Dr. Ouv. 1996 p. 381.

3) Marie-Ange Drica "Le juge prud'homal des référés face aux discriminations", Dr. Ouv. 1998 p. 431 et le numéro spécial consacré à l'actualité de la réintégration avec, notamment, M. Henry "La remise en état comme sanction des atteintes au contrat de travail", Dr. Ouv. 1999 p. 109.

4) CPH Paris référé juge départiteur 27 janvier 2002, Dr. Ouv. 2002 p. 174.

5) CA Paris 18^e Ch. C, 23 mai 2002, Dr. Ouv. 2002 p. 502.

6) Soc. 4 mars 2003 RATP/Campeis, pourvoi n° J01-47116.

7) CA Paris 18^e Ch. C, 18 octobre 2001.

8) Soc. 4 mai 1994, Dr. Soc. 1994 p. 720 ; Soc. 14 mai 1997 RJS 1997 n° 709 ; Soc. 17 mars 1999, Dr. Ouv. 1999 p. 121 ; Soc. 28 novembre 2000, Dr. Ouv. 2001 p. 116.

9) CA Paris 23 mai 2002.

10) L. 411-1.

11) CA Paris 18^e Ch. C 30 mars 2000, Dr. Ouv. 2000 p. 395.

12) CA Paris 18^e ch. C 24 mai 2000, Dr. Ouv. 2000 p. 396.

de grande instance qui a constaté l'absence de mesures visant au reclassement voulues par l'article L. 321-4-1 du Code du travail (voir Cass. Soc. 13 février 1997, *Sté des Grands Magasins de la Samaritaine c/ Mmes Benoist et Guglielmi*, Dr. Ouv. 1997, 96 et s., note P. Moussy).

Personne n'est également sans savoir, depuis le 30 mars 1999, que les salariés licenciés pour motif économique ont un droit propre à faire valoir que leur licenciement est nul au regard des dispositions de l'article L. 321-4-1 du Code du travail et qu'ils sont par conséquent fondés à saisir directement le juge des référés prud'homal, sans être préalablement passés rendre visite au juge des référés de droit commun, pour faire cesser le trouble manifestement illicite constitué par les ruptures intervenues dans le cadre d'un plan social insuffisant au regard des dispositions légales (voir Cass. Soc. 30 mars 1999, *ALEFPA c/ Mme Berthelin et autres*, Dr. Ouv. 1999, 365 et s., note H. Tourniquet).

Avec le présent arrêt, en date du 15 janvier 2003, il est dit que trouble illicite constitué par la violation des dispositions de l'article L. 321-4-1 du Code du travail ne concerne que les salariés qui ont été licenciés. Il ne s'étend pas aux salariés qui n'ont pas été eux-mêmes touchés par la mesure de licenciement.

La Chambre sociale de la Cour de cassation semble avoir voulu préciser que « *tant que la procédure est en cours et qu'un salarié n'a pas (encore) été licencié, il ne possède aucun droit individuel à faire valoir le respect d'une procédure intéressant la collectivité des salariés dans son ensemble au travers de leur représentation* » et qu'« *en conséquence, en cours de procédure, seuls les représentants du personnel peuvent agir pour faire valoir qu'ils n'ont pas été réunis ou informés ou que le plan présenté n'est pas suffisant et doit être enrichi ou amendé* » (voir RJS 3/03, n° 333).

Il doit toutefois être noté que cette interdiction d'accès du salarié non licencié à la salle d'audience du juge des référés prud'homal ne saurait être d'une portée absolue.

Les dispositions de l'article R. 516-31 du Code du travail permettent aux salariés de saisir la formation de référé du Conseil de prud'hommes pour demander que soient prescrites les mesures conservatoires aptes à prévenir un dommage imminent.

En présence d'une procédure de licenciement collectif qui s'enclenche en paraissant s'affranchir allégrement des dispositions légales visant à ce que l'employeur mette en œuvre un « *plan de sauvegarde de l'emploi* » comprenant de sérieuses mesures visant au reclassement, un salarié qui ne sait pas encore s'il sera sur la liste des futurs exclus, mais qui n'a pas non plus la certitude de sauvegarder son emploi, pourrait sans aucun doute saisir le juge des référés prud'homal pour que l'employeur se voie interdire de prononcer la rupture de son contrat de travail tant qu'il n'aura pas strictement observé les dispositions de l'article L. 321-4-1 du Code du travail.

L'article R. 516-31 du Code du travail permet au salarié de saisir la juridiction prud'homale dans une logique de prévention.

Il serait pour le moins paradoxal que le contentieux suscité par le manquement par l'employeur aux règles

légales concernant ses obligations en matière de recherches sérieuses de reclassement prive le salarié de son droit d'accès au juge chargé de rendre effectif son droit à la prévention.