

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Plan de sauvegarde de l'emploi – Insuffisance – 1° Appréciation – Exclusion des moyens mis en œuvre par les pouvoirs publics – 2° Sanction – Entreprises en difficulté – Nullité des licenciements (non) – Défaut de cause réelle et sérieuse (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 13 juin 2006
Brucelle mand. liq. de la SARL Cellatex contre A. et a.

Attendu qu'à la suite de l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire à l'égard de la société Cellatex, ensuite placée le 5 juillet 2000 en liquidation judiciaire, le liquidateur judiciaire a notifié le 19 juillet 2000 au personnel des licenciements pour motif économique ; qu'après ces licenciements et à l'initiative des pouvoirs publics, un "protocole d'accord de fin de conflit" a été conclu le 21 juillet 2000 entre l'Etat, des collectivités locales, des représentants d'organisations syndicales et le comité d'entreprise, qui prévoyait des mesures destinées à faciliter la reconversion professionnelle des salariés licenciés ; que des salariés licenciés ont saisi le juge prud'homal de demandes indemnitaires, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que le liquidateur judiciaire de la société Cellatex fait grief à l'arrêt (Reims, 14 avril 2004) d'avoir reconnu les salariés créanciers de dommages-intérêts, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen, que satisfait aux exigences du reclassement à l'occasion d'un licenciement économique collectif dans le cadre d'une liquidation judiciaire, l'accord général et totalement singulier initié par les pouvoirs publics répondant ainsi à des exigences relevant de l'ordre public et signé par l'Etat et les organisations syndicales représentatives du personnel ayant pour objet, notamment, l'instauration d'une "cellule de retour à l'emploi" ; d'où il suit que ne tire pas les conséquences légales de ses constatations la Cour d'appel qui conclut à l'absence de cause réelle et sérieuse des licenciements économiques litigieux après avoir constaté, d'une part, justement, que l'absence de plan social

dans l'entreprise n'était pas sanctionnée par la nullité des licenciements, et d'autre part, qu'un accord de fin de conflit prévoyait notamment l'instauration d'une cellule de reclassement, peu important que l'employeur y fut demeuré tiers ; qu'ainsi, la Cour d'appel viole l'article L. 622-5 du Code de commerce, ensemble les articles L. 321-8 et L. 321-9 du Code du travail, dans leurs rédactions applicables ;

Mais attendu que lorsque la nullité de la procédure de licenciement n'est pas légalement encourue à ce titre, l'absence d'un plan social dont la présentation est obligatoire prive de cause réelle et sérieuse les licenciements ensuite prononcés ;

Et attendu que la Cour d'appel, qui d'une part, a constaté qu'aucun plan social n'avait été établi avant le licenciement des salariés de l'entreprise en liquidation judiciaire, d'autre part, a retenu à bon droit que l'accord conclu le 21 juillet 2000, après la notification des licenciements et sans intervention de l'employeur, n'avait pas valeur de plan social, en a exactement déduit que les licenciements, dont l'article L. 321-9 du Code du travail, dans sa rédaction alors en vigueur, ne permettait pas de prononcer la nullité, étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi ;

(M. Bailly, f.f. prés. et rapp. – M. Foerst, av. gén. – M^e Blondel, SCP Parmentier et Didier, av.)

Note.

L'épilogue judiciaire du conflit Cellatex (à propos de l'arrêt d'appel *v. L'Humanité* 17 avr. 2004), rapporté ci-dessus, apporte une double précision en matière de licenciement économique (plus généralement *v. "Le licenciement économique après la loi du 18 janvier 2005"* RPDS août-sept. 2005).

Il rappelle tout d'abord une solution récente qui fait une application littérale de l'art. L 321-9 (dans sa version résultant de la loi Aubry II du 19 janvier 2000) : l'absence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi présenté dans le cadre d'une procédure collective est sanctionnée, non par la nullité des licenciements subséquents, mais, selon une voie exclusivement indemnitaire, en raison du défaut de cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 2 fév. 2006 (deux esp.) Dr. Ouv. 2006 p. 356 n. J. Ferraro). Cette lecture particulière explique l'affirmation selon laquelle "*lorsque la nullité de la procédure de licenciement n'est pas légalement encourue à ce titre, l'absence d'un plan social dont la présentation est obligatoire prive de cause réelle et sérieuse les licenciements ensuite prononcés*" (ci-dessus) et la mise à l'écart de la jurisprudence *Samaritaine* dans les cas de faillite (Cass. Soc. 13 février 1997 Dr. Ouv. 1997 p. 94 n. P. Moussy ; J. Pélissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, *Les grands arrêts du Droit du travail*, Dalloz, 3^{ème} ed., 2004, arrêts n° 105 et 106).

L'arrêt précise que les divers moyens mis en œuvre par les pouvoirs publics, obtenus grâce à la pugnacité des salariés et de leurs représentants, ne peuvent être comptabilisés au titre du plan social dont le contenu relève de la responsabilité de l'employeur. Ce dernier – ou, comme en l'espèce, le liquidateur – ne peut donc se décharger de son obligation au prétexte de l'intervention étatique.