

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Plan de sauvegarde de l’emploi – Absence de mesures concrètes et précises – Nullité – Défense faite à l’entreprise de mettre en œuvre des licenciements.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE D’ANGERS (1^{re} ch.) 4 novembre 2008
Union locale CGT et comité d’établissement Carrefour contre Sté Carrefour

Sur ce :

Sur la recevabilité de la demande :

En ce qui concerne le droit d’agir de l’union locale CGT d’Angers, il lui appartient de prouver d’une part son existence, d’autre part sa représentation régulière en justice.

Sur la question de son existence, elle produit l’accusé de réception de la mairie d’Angers en date du 29 décembre 2006 relatif à une modification du syndicat portant sur la nouvelle liste des membres du bureau. Il convient donc de reconnaître l’existence de l’union locale CGT d’Angers à compter de ce dépôt, conformément à l’article L. 2131-3 du Code du travail qui subordonne la régularité exclusivement au dépôt des statuts et de la liste des dirigeants.

Sur la question de sa représentation régulière en justice, elle produit ses statuts en date du 19 décembre 2003. L’article 11 stipule que l’union locale CGT d’Angers agit en justice sous mandat de la commission exécutive et qu’elle est représentée

par son secrétaire général. De plus, l’union locale CGT d’Angers produit un courrier de son secrétaire général en date du 26 juin 2008 aux termes duquel la commission exécutive s’est réunie le 2 juin 2008 et a décidé d’engager une procédure judiciaire à l’encontre de la SAS Carrefour Hypermarchés relativement aux opérations de restructuration des SAVR. Enfin, l’assignation a été délivrée par le secrétaire général.

L’union locale CGT d’Angers justifie ainsi de son existence et de sa représentation régulière. Il n’y a donc pas lieu de déclarer sa demande irrecevable pour défaut du droit d’agir.

En ce qui concerne la forclusion de l’action en contestation émise par le comité d’établissement du SAVR Ouest Carrefour, il convient de rappeler que ce dernier conteste le plan de sauvegarde qui lui a été présenté le 2 juin 2008 (pièce n° 2 du demandeur et n° 8 du défendeur) et non l’accord de méthode du 20 avril 2006 (pièce n° 3 du défendeur).

Cette action n'est donc pas forclosée par application des articles L. 1233-24 du Code du travail et 122 du nouveau Code de procédure civile (devenu article 122 du Code de procédure civile, en application de l'article 26-III de la loi n° 2007-1787 du 20 décembre 2007).

Sur la régularité du plan de sauvegarde de l'emploi :

L'article L. 1233-62 du Code du travail dispose que le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :

1) Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;

2) Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;

3) Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;

4) Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

5) Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;

6) Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou mille six cents heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.

Dans ce cadre juridique, il a été présenté un "Projet de redéploiement de l'activité des services après-vente régionaux de Carrefour Hypermarchés - Projet de plan de sauvegarde de l'emploi" au comité central d'entreprise et au comité d'établissement les 30 avril et 2 juin 2008.

Ce projet comprend une première partie portant sur le cadre général du redéploiement (motifs économiques et impact sur l'emploi), une seconde partie portant sur les mesures d'accompagnement sociales et une troisième partie portant sur le calendrier et le suivi des mesures.

La lecture de la seconde partie montre que l'accent est mis sur le départ volontaire. A défaut, il est fait état de critères d'ordre pour licencier et la phase de reclassement est laissée à l'initiative du salarié sans démarche concrète de la part de l'employeur.

En effet, dans le cadre du reclassement interne, le plan indique qu'il est prévu d'adresser aux salariés concernés des propositions précises, une proposition pouvant être accessible à plusieurs salariés (page 37/65). Mais il n'est donné aucune indication sur les propositions précises, notamment s'il s'agit de postes qui se libèrent ou de postes qui se créent.

Note.

La contestation portant sur la régularité d'un plan de sauvegarde de l'emploi peut être réalisée selon une voie individuelle (un ou plusieurs salariés invoquant la nullité du plan et par conséquent celle du licenciement dont ils ont été victimes (1)) ou collective (à l'initiative d'un syndicat ou d'une institution représentative de personnel (2)).

En l'espèce, la demande en justice émanait d'une union locale de syndicats CGT et d'un comité d'établissement qui sollicitaient l'interdiction de la mise en œuvre du plan. L'entreprise a tout d'abord soulevé l'irrecevabilité de l'action de l'union locale des syndicats. Elle l'a fait pour défaut d'intérêt d'agir en raison de sa nature de tiers par rapport au plan de sauvegarde envisagé. Il n'était pourtant pas contestable que cette demande concernait la

Dans le cadre du reclassement externe, il est prévu, après licenciement, un congé de reclassement dont le contenu tend exclusivement à une évaluation du salarié et à une validation de ses acquis, sans accompagnement précis (page 45/65). Il est prévu des actions de formation mais sans cadre précis et elles doivent au préalable être validées par l'Espace Mobilité et Compétence (page 49/65). De même, il n'est pas précisé la localisation et les moyens de l'Espace Mobilité et Compétence (page 55/65).

Il ne résulte pas de cet ensemble que la SAS Carrefour Hypermarchés justifie de mesures concrètes et précises dans le cadre de ce plan de sauvegarde de l'emploi.

Le fait d'annexer la liste des postes offerts au reclassement ne permet pas de couvrir cette insuffisance aux motifs :

- d'une part, qu'il n'est pas avéré que cette liste ait été diffusée ainsi que cela résulte des courriers de l'Inspection du travail en date des 29 mai et 5 juin 2008,

- d'autre part, que cette liste comprend, de manière générale, tous les postes vacants à la date d'édition qu'il s'agisse de contrat à durée déterminée ou indéterminée, de contrat classique ou étudiant ou de professionnalisation sans aucune information sur les emplois disponibles susceptibles de convenir aux catégories professionnelles dont les emplois seront supprimés.

Le fait pour la défenderesse d'exposer que l'accord de 2006 n'a pas été contesté et n'est plus contestable est indifférent car cet accord ne comprenait pas de plan de sauvegarde de l'emploi.

En conséquence, il y a lieu de prononcer la nullité du "Projet de redéploiement de l'activité des services après-vente régionaux de Carrefour Hypermarchés - Projet de plan de sauvegarde de l'emploi" présenté au comité central d'entreprise le 30 avril 2008 en raison de son insuffisance.

Par voie de conséquence, il y a lieu de faire défense à la SAS Carrefour Hypermarchés de mettre en œuvre un licenciement économique sur le fondement de ce plan de sauvegarde de l'emploi.

Sur les demandes annexes : (...)

PAR CES MOTIFS :

Déclare recevables les demandes de l'union locale CGT d'Angers et du comité d'établissement du SAVR Ouest Carrefour,

Prononce la nullité du "Projet de redéploiement de l'activité des services après-vente régionaux de Carrefour Hypermarchés - Projet de plan de sauvegarde de l'emploi" présenté au comité central d'entreprise le 30 avril 2008 en raison de son insuffisance,

Fait défense à la SAS Carrefour Hypermarchés de mettre en œuvre un licenciement économique sur le fondement de ce Plan de sauvegarde de l'emploi.

(Mme Jouvenet, prés. - Mes Guyon et Sultan, av.)

(1) Soc. 30 mars 1999, *ALEFPA*, Dr. Ouv. 1999 p. 365 n. H. Tourniquet.

(2) Soc. 13 février 1997, *Samaritaine*, Dr. Ouv. 1997 p. 94 n. P. Moussy ; *Grands arrêts du droit du travail*, 4^e ed., arrêt n° 110.

défense de l'intérêt collectif de la profession en raison de la méconnaissance par l'employeur de ses obligations dans l'établissement d'un plan de cette nature. Or l'article L 411-11 "*accorde aux syndicats sans aucune restriction le pouvoir d'agir en justice dès lors que l'intérêt collectif de la profession est en jeu*" (3).

L'entreprise situait son argumentation également sur un autre plan : celui de l'existence de l'union locale comme personne juridique et de la validité de sa représentation en justice. L'union locale contestait le moyen en produisant les récépissés des déclarations faites en mairie, conformément à l'article L. 2131-3 et R. 2131-1 du Code du travail, et en établissant l'observation stricte de ses statuts quant à la décision d'introduire l'instance et la désignation de la personne appelée à la représenter (4).

La demande ainsi recevable, allait-elle aboutir ? Pour être valable, un plan de sauvegarde de l'emploi doit répondre à son objet tel que fixé par l'article L. 1233-61 du Code du travail : « *éviter les licenciements ou en réduire le nombre en mettant en œuvre les mesures énumérées à l'article R. 1233-62* » (5).

En l'occurrence, le plan soumis au comité d'établissement ne répondait pas à cet objectif. En effet, les mesures qu'il contenait n'étaient ni concrètes, ni précises. Elles ne pouvaient donc être efficaces. En particulier, le reclassement interne ou externe des salariés ne reposait que sur des possibilités sans aucune amorce de réalisation. Le plan ne contenait aucune énumération des emplois disponibles à cette fin, les salariés se trouvaient privés de la faculté de postuler. Le plan de reclassement prévu au second alinéa de l'article L. 1233-61 était donc en fait inexistant.

L'irrégularité de ce plan étant établie, elle entraînait son inexistence ainsi que celle des mesures prises en application (6). C'est ce qu'en déduit le Tribunal de grande instance d'Angers lorsqu'il a fait défense à l'employeur de façon générale de prononcer dans l'avenir un licenciement sur le fondement de ce plan.

F.S.

(3) Soc. 7 mars 2001, Bull. n° 74 ; Soc. 18 décembre 2000 Bull. n° 434.

(4) Sur ces questions v. CA Paris 13 nov. 2008, Dr. Ouv. 2009 p. 63 concl. P. Henriot n. A. Mazières ; Soc. 16 janv. 2008, Dr. Ouv. 2008 p. 448 n. A.M.

(5) E. Dockès, *Droit du travail*, 3^e ed., 2008, Dalloz, § 560 s.

(6) Arrêts *Samaritaine* préc.