

**LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Unité économique et sociale – 1° Plan de sauvegarde de l'emploi – Application volontaire – Appréciation des moyens – Indigence du contenu – Annulation du PSE – 2° Ruptures conventionnelles – Absence de consultation des représentants du personnel – Compatibilité avec la directive communautaire 98/59 – Régularité de la rupture relevant du CPH.**

COUR D'APPEL DE GRENOBLE (Ch. Soc.) 23 novembre 2009  
**CE de l'UES ND Vrac et a. contre Sté Norbert Dentressangle silo et a.**

Par jugement en date du 16 juillet 2009, le Tribunal de grande instance de Valence a déclaré recevable la demande du comité d'entreprise de l'Unité économique et sociale ND Vrac du syndicat CFTC du groupe Norbert Dentressangle et de la Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT tendant à l'annulation du plan de sauvegarde de l'emploi présenté par les sociétés composant l'UES ND Vrac et de la procédure d'information et de consultation du comité central d'entreprise de l'UES sur le projet de restructuration avec compression des effectifs des établissements ND B Saint-Rambert d'Albon et Sandouville, mais les a déboutés au fond de leur demande d'annulation du plan de sauvegarde de l'emploi et de la procédure d'information et de consultation.

Le tribunal a déclaré irrecevable la demande du comité d'entreprise de l'UES ND Vrac, du syndicat CFTC du groupe Norbert Dentressangle et de la Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT tendant à voir déclarer nulles et de nul effet les ruptures conventionnelles de contrats de travail intervenues au sein de l'UES ND Vrac depuis le mois de janvier 2009 et a débouté les organisations syndicales de leur demande de dommages et intérêts pour le préjudice causé à la collectivité des salariés qu'elles représentent. (...)

**DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES :**

Le comité d'entreprise de l'UES ND Vrac, le syndicat CFTC du groupe Norbert Dentressangle et la Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT, appelants, demandent à la Cour de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a jugé recevable leur demande tendant à l'annulation du plan de sauvegarde de l'emploi et de la procédure consultative, de l'infirmier pour le surplus et de :

1) juger que le plan de sauvegarde de l'emploi présenté par l'UES ND Vrac est nul et de nul effet,

En conséquence, d'annuler la procédure d'information et de consultation du comité central d'entreprise et des comités d'établissement sur le projet de restructuration avec compression d'effectifs,

2) juger que la mise en œuvre de ruptures conventionnelles du contrat de travail depuis le mois de janvier 2009 constitue un projet de réorganisation avec compression d'effectifs ; que ces suppressions d'emplois et ruptures de contrats de travail auraient dû s'inscrire dans la procédure applicable aux licenciements économiques collectifs ; que dès lors que dix salariés et plus ont été affectés par le projet, les sociétés ND SILO, ND B et ND IP étaient tenues d'établir et de mettre en œuvre un projet de plan de sauvegarde de l'emploi et un plan de reclassement des salariés préalablement soumis à la consultation des représentants du personnel,

2-2) constater qu'il y a fraude et en conséquence, et faute d'avoir respecté les dispositions de l'article L. 1233-61 du Code du travail, dire que lesdites ruptures de contrat de travail sont nulles et de nul effet, (...)

Le comité d'entreprise de l'UES ND Vrac, le syndicat CFTC du groupe Norbert Dentressangle et la Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT exposent par conclusions régulièrement communiquées, déposées et développées oralement à l'audience que :

1) la question ici est de savoir si un employeur peut simultanément conduire un plan de sauvegarde de l'emploi et des départs négociés, étant rappelé qu'un accord de méthode a été signé le 12 mai 2009 s'inscrivant dans le cadre d'un licenciement pour motif économique de plus de dix salariés,

1-2) le choix du plan de sauvegarde de l'emploi par l'employeur fait que toutes les dispositions légales afférentes à cette procédure doivent être appliquées, sauf à entraîner la nullité de la procédure pour insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi,

1-3) dès lors que le plan de sauvegarde de l'emploi est lancé, le décompte des ruptures conventionnelles au cours de mois précédant l'engagement de la procédure collective doit se faire au niveau de l'UES et non de chaque entreprise de l'UES, situation différente de celle jugée le 28/01/2009 par la Cour de cassation puisque les entreprises du GIE en cause avaient uniquement engagé des licenciements en nombre inférieur à neuf pour chacune d'entre elles,

1-4) les demandeurs sont donc bien recevables à agir sur le fondement de L. 1235-10 (article L.1235-10 : *"Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciements concerne dix salariés ou plus dans une période de trente jours, la procédure de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévu à l'article L. 1233-61 et 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. La validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe"*).

2) Le plan de sauvegarde de l'emploi initial est nul au regard des moyens dont dispose l'employeur (3 milliards de chiffre d'affaires, 30 000 salariés dans quatorze pays européens) selon la DDTE, mais aussi au regard de chacune des mesures envisagées (simulacre de cellule de reclassement, congé de reclassement fixé au minimum (4 mois alors qu'il peut aller jusqu'à 9 mois), rien de précis et de concret sur la formation, budget très faible du plan de sauvegarde de l'emploi, il n'est donc pas proportionné aux moyens du groupe dont la santé est annoncée florissante (situation économique saine et perspectives de renforcement concurrentiel (juin 2009 expert comptable du CE), meilleur résultat attendu au second semestre qu'au premier (communiqué du groupe de juillet 2009)).

Manque d'information sur l'ensemble de l'entreprise, la division VRAC et le groupe,

2-2) les améliorations sont insuffisantes et cela suffit contrairement à ce qui a été jugé : recours à une cellule extérieure de reclassement mais sans précision sur les moyens dégagés ; congé de reclassement à 5 mois ; pas de prise en compte des préconisations de la DDTE ou de l'expert du CE en matière de formation ; légère augmentation du budget aide à la création, pas de chiffrage du plan de sauvegarde de l'emploi.

Pas de proposition de chômage partiel, pas de mesures salariés âgés, prime de mobilité de 500/700 euros à 1 000/1 900 euros, prise en charge des frais de déménagement à 3 000 euros, allocation temporaire dégressive abondée à hauteur de 150 euros mensuel, mais condamnée par une convention avec l'Etat.

### 3) Nullité des ruptures conventionnelles :

La rupture conventionnelle vise à permettre la rupture d'un contrat de travail d'un commun accord, pas à échapper aux règles d'ordre public du licenciement pour motif économique.

Sauf que L. 1233-3 ouvre la porte à ce risque majeur :

- alors que l'ANI prévoyait le contraire (rupture possible d'un commun accord sans porter atteinte aux procédures de licenciements collectifs pour cause économique),

- alors que cela est contraire à la directive 98/59/CE du 20 juillet 1998 relative aux licenciements collectifs article 5 et lb, ce qu'a admis un arrêt Chambre sociale du 16/12/2008 pour une rupture amiable en raison de circonstances caractérisant un motif économique et la nécessité de proposer les mesures d'évaluation et d'accompagnement prévues à l'article L. 1235-65 (pre-PAM = CRIP).

3-2) Lorsque les ruptures conventionnelles sont initiées par l'employeur et qu'elles traduisent une réorganisation avec compression d'effectifs, elles doivent être soumises aux règles du licenciement pour motif économique (ce que confirme la circulaire DGT du 17/03/2009.

3-3) L'action du comité d'entreprise est recevable en raison de son droit propre à faire valoir le respect de ses prérogatives et de la fraude existant ici :

- plusieurs demandes précédaient celle de la nullité des ruptures conventionnelles auxquelles il n'a pas été répondu, demandes dont la première était relative à la question de savoir si une compression d'effectifs à l'initiative de l'entreprise et touchant 10 salariés au moins doit donner lieu à l'engagement de la procédure consultative afférente aux grands licenciements économiques et donner lieu à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi,

- problématique concernant le seul comité d'entreprise dès lors que les salariés seraient irrecevables à soutenir cette position devant le Tribunal de grande instance,

- ici l'articulation Tribunal de grande instance/Conseil de prud'hommes (collectif/individuel) serait la même que lorsqu'une action est engagée par les organisations syndicales sur le fondement de L. 2262-11 pour inexécution d'une convention collective,

- la fraude en tout état de cause corrompt tout et devant elle la nullité est absolue et peut être invoquée par quiconque y a intérêt.

4) Plusieurs dizaines de rupture conventionnelles ont eu lieu dans le périmètre de l'UES dans lequel on a procédé à des licenciements pour motif économique (premier semestre 2009 : environ 64 postes supprimés pour les 64 départs négociés ! Alors que deux projets de licenciements sur deux sociétés de l'UES ont été pris dans le cadre d'un licenciement pour motif économique collectif [2x9 = 18]) en avril 2009 (voir les courriers de l'Inspection du travail : la société ne conteste pas avoir organisé ces départs en vue de compresser ses effectifs et elle tourne ainsi volontairement la loi sur le licenciement pour motif économique). (...)

Les intimées exposent par conclusions régulièrement communiquées, déposées, et développées oralement à l'audience que :

Sur le plan de sauvegarde de l'emploi :

1) pour apprécier la nécessité d'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi, le nombre de licenciements envisagé doit s'apprécier au niveau de chaque entreprise composant l'UES et non au niveau global,

1-2) la procédure a été initiée au sein de deux sociétés pour lesquelles il était envisagé 9 licenciements pour chacune, ce qui ne nécessitait pas de mesures sociales particulières, situation qui n'a pas été modifiée par la suite,

1-3) dans le cadre de la discussion entre les parties, un accord de méthode a été mis en place, accord qui ne prévoit aucune disposition particulière en termes de nullité et aucune dérogation particulière aux dispositions légales en la matière de sorte que toute action en nullité

du plan de sauvegarde de l'emploi et en nullité de la procédure est irrecevable,

1-4) les seuils de déclenchement d'un plan de sauvegarde de l'emploi n'ont pas été franchis.

Subsidiairement, (...)

Sur les ruptures conventionnelles,

3) les litiges relatifs à la rupture conventionnelle ne relèvent que de la compétence du Conseil de prud'hommes, de sorte que les appelants ne sont pas recevables à en demander la nullité devant le Tribunal de grande instance,

3-2) en raison de la modification de l'article L. 1323-3 du Code du travail par la loi du 25 juin 2008, les ruptures conventionnelles sont exclues du champ d'application de la législation sur les licenciements pour motif économique,

3-3) l'article L. 1237-16 dispose que la section du Code du travail relative à la rupture conventionnelle ne s'applique ni aux accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (L. 2242-15) ni aux plans de sauvegarde de l'emploi (L. 1233-61),

4) entre fin décembre 2008 et avril 2009, 23 ruptures conventionnelles ont eu lieu, 1 au sein de ND B, 6 au sein de ND IP et 16 au sein de ND Silo, toutes homologuées par la DDTEFP,

4-2) ces ruptures conventionnelles qui ne s'inscrivaient pas dans des plans de sauvegarde de l'emploi ne sauraient être prises en compte dans le décompte du nombre de ruptures du contrat de travail résultant d'un motif économique, ce qui serait en contradiction avec les dispositions de l'article L. 1233-3 du Code du travail pas plus qu'il ne saurait être invoquée une fraude des sociétés en cause ou demandé que soit prononcée la nullité de ces ruptures conventionnelles en l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi et de consultation des délégués du personnel sur le plan,

4-3) le raisonnement des appelants revient à nier le principe du dispositif des ruptures conventionnelles. (...)

MOTIFS DE LA DECISION :

**Attendu qu'il n'a pas été interjeté appel de l'ordonnance de référé du 26 juin 2009 ;**

**Attendu que les sociétés ND Silo, Benne et Inter-Pulve forment une UES Vrac Pulve au sein des sociétés du groupe ND et ont leur siège social à Beausemant ; qu'elles ont un comité central d'entreprise avec des comités d'établissement distincts, sauf ND Silo et ND B qui ont un comité d'établissement commun ;**

**Attendu qu'en décembre 2008, ND B a mis en œuvre le licenciement de neuf personnes, qu'au cours du premier semestre 2009 des départs volontaires importants ont été constatés par les représentants du personnel notamment sous forme de ruptures conventionnelles dans un contexte de suppression de postes ;**

**Que ces départs et suppressions de postes ont été la conséquence de la baisse de l'activité, l'employeur souhaitant utiliser les ruptures conventionnelles plutôt que le plan de sauvegarde de l'emploi (CCE du 10/12/2008 p. 26) ; que le directeur général (UES Vrac) le reconnaît dans le courrier qu'il a adressé le 20 avril 2009 à l'inspecteur du travail (« j'ai clairement expliqué que les patrons d'agence ND Silo souhaitaient adapter leurs effectifs sans faire de licenciement et accueilleraient donc favorablement toute demande de départ (démission, mutation, départ en congé de fin d'activité, départ en retraite et rupture conventionnelle) ») ; qu'il ajoutait : « renseignements pris, je vous informe que le nombre de ruptures conventionnelles intervenues début 2009 est de vingt-deux se répartissant en : St-Rambert NDS et/ou NDB 8, Santes NDS 4, Sandouville NDS 2, St Lout NDIP 6, St-Avoid NDS 2 » ;**

**Que M. S. (NDB) a reconnu lors du CHSCT du quatrième trimestre 2008 que « M. F. n'a poussé personne**

à la démission, par contre il a appelé régulièrement courant novembre les conducteurs dernièrement rentrés, ne voulant pas rompre leur contrat de travail, en leur proposant différents postes disponibles dans le groupe » ;

Que M. D. atteste de la constance des pressions qu'il a subies au cours du mois de février 2009 à ND IP pour qu'il accepte une « démission transactionnelle » ;

Que l'effectif au sein de l'UES est passé de 577 au 30/11/08 à 530 au 13/03/09 (CCE 28/04/2009) ; que cette réduction comprend tous les types de départs ;

Sur le plan de sauvegarde de l'emploi :

Attendu que le 2 mai 2009 un accord de méthode a été signé au niveau de l'UES dans la mesure où était envisagé le licenciement pour motif économique de dix-huit salariés, neuf sur ND B St-Rambert d'Albon et neuf sur ND Silo Sandouville ; que les entreprises composant l'UES Vrac ont donc volontairement accepté de se situer dans le cadre des dispositions de l'article L. 1233-21 du Code du travail et de prendre en compte le fait que les deux séries de licenciements devaient être traitées globalement au niveau de l'UES ;

Attendu que c'est par des motifs pertinents que la Cour adopte que les premiers juges ont considéré qu'à partir du moment où les sociétés réunies au sein de l'UES ont décidé de se soumettre volontairement à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi commun, elles doivent être considérées comme une seule et même entreprise au regard des obligations imposées par l'article L. 1233-61 et suivants du Code du travail ;

Attendu que sur ce premier point, la demande des appelants relative à la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi en raison de son insuffisance au regard des moyens dont dispose l'UES Vrac et le groupe ND, est donc bien recevable ;

Qu'un projet de plan de sauvegarde de l'emploi daté du 07/05/2009 a été soumis au comité central d'entreprise ; que la DDTEFP a été informée par courrier du 20 mai 2009 ;

Attendu que la DDTE a répondu le 22 juin 2009 ; que ses observations portaient sur la cellule de reclassement, le congé de reclassement, l'aide à la formation, l'aide à la création d'entreprise, l'allocation temporaire dégressive, l'aide à la mobilité géographique et la commission de suivi ;

Attendu qu'il convient de rappeler sa conclusion : « En conclusion, compte tenu des moyens dont dispose l'UES et le Groupe Norbert Dentressangle (3 milliards d'euros de chiffre d'affaires, 30 000 salariés, 370 implantations sur quatorze pays européens), l'indigence du contenu du projet de plan de sauvegarde de l'emploi traduit une absence de volonté d'œuvrer en faveur du reclassement des salariés licenciés. Un plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas un exercice de style purement formel que l'on peut se permettre d'aborder avec désinvolture, mais un engagement unilatéral ferme portant sur des mesures concrètes, précises et efficaces » ;

Attendu qu'un plan de sauvegarde de l'emploi doit comporter des mesures précises pour faciliter le reclassement du personnel et éviter ainsi des licenciements ou en limiter le nombre ; qu'il a été précisé lors de la réunion extraordinaire du comité d'entreprise ND S et B du 18/06/2009 par l'employeur que dans un premier est prévue la mise en place prioritaire d'actions favorisant le reclassement interne et notamment l'affichage de la liste des postes ouverts au recrutement au niveau du groupe ND, postes reconnus réels et valables par le comité central d'entreprise ; que les modalités de mise en œuvre en interne et de suivi sont précisément prévues ; que les formations d'adaptation en interne sont financées sans limitation de montant par

l'entreprise ; qu'un maintien de la rémunération est prévu pendant la durée du stage et jusqu'à l'issue du préavis ;

Attendu que la DDTE a rappelé qu'en fixant le congé de reclassement à quatre mois, l'employeur s'est arrêté au minimum légal et que « cette durée s'avère largement insuffisante », une durée de neuf mois était demandée ; que l'employeur a porté la durée à cinq mois uniquement pour les salariés de plus de cinquante ans ;

Attendu que le projet de plan de sauvegarde de l'emploi a prévu la création par la DRH de l'UES d'une cellule de reclassement constituée par une antenne-emploi basée dans les établissements concernés ; qu'une telle organisation n'a été jugée sérieuse ni par les représentants des salariés ni par le DDTE qui n'y a vu qu'un simulacre de cellule de reclassement ; qu'elle indique qu'aucun moyen n'est prévu ni aucun engagement en tenue d'offre valable d'emploi ; que pas plus n'est prévue de durée de fonctionnement de cette cellule dont le DDTE estime qu'elle doit être de douze mois minimum ;

Que lors de la réunion du comité central d'entreprise du 26 juin 2009 a été annoncée la décision de recourir à une cellule externe de reclassement pour une durée de cinq mois, ouverte aux salariés licenciés économiques adhérents ou pas au congé reclassement ;

Attendu que la DDTE a encore constaté qu'aucun budget n'a été prévu pour les actions de formation destinées à faciliter les reclassements externes, ce qui équivaut à une absence d'engagement, la DDTE indiquant qu'un montant de 6 000 euros est un minimum pour envisager de façon sérieuse la mise en œuvre de formations de reconversion ; que le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit un financement limité à la mise en place de la cellule d'accompagnement et au paiement des actions de formation et de validation des acquis de l'expérience dans la limite de formations d'une durée de quinze jours ; que le salaire doit être maintenu pendant la durée du préavis, puis passe au-delà de cette durée à 85 % de la rémunération brute moyenne des douze mois précédant la notification du licenciement sans pouvoir être inférieur à 85 % du SMIC étant précisé par ailleurs que la période post-préavis n'ouvre pas droit aux congés payés ni à l'ancienneté ;

Que c'est à juste titre que la DDTE relève qu'en fait ces actions restent soumises à l'accord de la direction ; que cette possibilité de refus par l'employeur a été maintenue (page 18, 7.1 *in fine*) ; qu'il en résulte qu'outre le caractère réduit de l'effort de l'entreprise, celle-ci continue à se réserver la possibilité d'y faire obstacle ;

Attendu que l'aide à la création d'entreprise inexistante dans le projet se limite à une allocation de 2 500 euros outre le remboursement des frais d'inscription à l'examen ;

Attendu que s'il est prévu diverses aides à la mobilité en cas de reclassement interne, rien n'est prévu en cas de reclassement externe des salariés ;

Attendu que les premiers juges ont admis les insuffisances du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des moyens dont dispose un groupe de la taille de la société Norbert Dentressangle ; qu'en jugeant que ces insuffisances n'étaient pas d'une gravité telle qu'elle puisse justifier l'annulation du plan de sauvegarde de l'emploi et de l'ensemble de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ayant débuté le 19 mai 2009, ils n'ont pas tiré les conséquences de leurs constatations ; qu'il apparaît en effet que chaque mesure n'est prise qu'à minima et excède à peine ce que la loi imposait ; qu'en outre, aucun effort n'est réellement fait en vue de favoriser les reclassements externes ; que la conclusion de la DDTEFP reste donc parfaitement valable, ses observations n'ayant pas vraiment été prises en compte ;

Que le jugement sera donc infirmé de ce chef et le plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que la procédure qui l'a précédée étant annulés ;

Attendu que, s'il y a lieu de prendre en compte les frais irrépétibles que les appelants ont dû exposer, la preuve du préjudice qu'ils invoquent n'est pas rapportée en l'absence de volonté frauduleuse établie de la part des employeurs ; que leurs demandes de dommages et intérêts doivent être rejetées ;

Sur les ruptures conventionnelles :

Attendu que l'inspecteur du travail avait adressé le 19 mai 2009 un courrier d'observations à ND Silo dont il peut être retenu le point suivant :

**« 2. Rupture du contrat de travail pour motif économique**

*La Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Moselle a homologué la rupture conventionnelle de Mme Henry Elodie en date du 02/02/2009 et de Mme Colson Karine en date du 06/02/2009.*

*Lors du CHSCT du 27 mars 2009, il a été indiqué que les postes tenus par ces deux salariées ont été supprimés et ne seront pas remplacés du fait de la situation économique.*

*L'article L. 1233-3 du Code du travail dispose que constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa.*

*Il en résulte que la rupture conventionnelle n'est pas applicable quand il y a des suppressions de postes liées à la situation économique de l'entreprise.*

*Dans ce cadre, en application de la circulaire DGT n° 2003-11 du 22/07/08 et n° 2009-04 du 17/03/09, l'administration doit notamment vérifier si la rupture conventionnelle ne s'inscrit pas dans une démarche visant à contourner les procédures et les garanties en matière de licenciements économiques et collectifs.*

*Je vous précise qu'en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique de deux à neuf salariés sur une même période de trente jours, le comité d'établissement doit être consulté en application de l'article L. 1233-8 du Code du travail, des critères doivent être pris en compte dans le choix de ou des salariés concernés (article L. 1233-5 du Code du travail) et vous devez satisfaire à l'obligation de reclassement en application de l'article L. 1233-4 du Code du travail.*

*Vous me justifierez donc du respect de la réglementation en cette matière » ;*

Attendu que la question qui se pose dans le cadre de la présente procédure n'est pas de savoir, ainsi que le soutiennent les appelants, s'il y a fraude des sociétés composant l'UES, car tel n'est pas le cas lorsque l'employeur agit en respectant une règle légale explicitement destinée à faire échapper au droit du licenciement collectif les ruptures conventionnelles lorsqu'il n'est pas envisagé un licenciement pour motif économique de moins de 10 salariés, quel que soit le motif ayant conduit l'employeur à initier ces départs volontaires et donc y compris

**Note.**

Trois sociétés du groupe de transports et de logistique Norbert Dentressangle forment une unité économique et sociale (UES). Confrontées à une réduction d'activité en raison de la crise économique, elles procèdent à une diminution de leurs effectifs. Un accord de méthode est conclu en mai 2009 avec les organisations syndicales

lorsque ce motif est explicitement économique comme dans le cas de l'UES ;

Que la question qui se pose est de savoir si, au regard des termes de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998, qui dispose que « *considérant que pour le calcul du nombre de licenciements prévu dans la définition des licenciements collectifs au sens de la présente directive, il convient d'assimiler aux licenciements d'autres formes de cessation du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour autant que les licenciements soient au moins au nombre de cinq* », l'article L. 1233-3, qui exclut du champ des deux seuils rendant obligatoire l'information et la consultation des représentants du personnel et la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, est compatible avec le texte de la directive qui précise qu'elle ne porte pas atteinte à la faculté des Etats membres d'introduire des dispositions plus favorables aux travailleurs ;

Qu'il convient en effet de distinguer entre, d'une part, les ruptures conventionnelles individuelles qui ne relèvent plus de la procédure de licenciements collectifs depuis la modification de l'article 1233-3, dernier alinéa, résultant de l'entrée en vigueur de la loi de 2008 qui produit ses effets dans les rapports salarié-employeur et, d'autre part, le décompte des cessations de contrats de travail ouvrant les seuils déclenchant la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'un plan de départs volontaires pour lesquels la directive 98/59/CE impose la prise en compte de toutes les formes de cessation d'activité mises en œuvre par l'employeur ;

Mais attendu qu'en décidant de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi dont il a été jugé et dont il est confirmé ici qu'il concernait l'ensemble des sociétés composant l'UES et tous les licenciements pour motif économique envisagés en leur sein dès lors que l'employeur a volontairement décidé de traiter les 18 licenciements répartis sur deux sociétés de l'UES dans un même plan de sauvegarde de l'emploi au travers de l'accord de méthode adopté, l'UES échappe à la critique qui lui est adressée ;

Qu'il n'entre pas dans la compétence du Tribunal de grande instance d'apprécier la régularité des ruptures conventionnelles, seul le Conseil de prud'hommes étant compétent pour statuer sur la contestation de ces ruptures conventionnelles ;

Que le jugement doit donc être confirmé en ce qu'il a rejeté les demandes des appelants relatives aux ruptures conventionnelles ;

**PAR CES MOTIFS :**

Confirme le jugement sauf en ce qu'il a rejeté la demande aux fins de voir prononcée la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi présenté par l'UES ND Vrac,

Et statuant à nouveau,

Dit qu'en raison de l'insuffisance des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des moyens dont dispose le Groupe Norbert Dentressangle et l'UES Vrac, ce plan de sauvegarde de l'emploi est nul et de nul effet,

Constate que par voie de conséquence la procédure ayant conduit à son élaboration est nulle.

(M. Delpuech, prés. - M<sup>es</sup> Meyer, de la Brosse, av.)

pour l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) au niveau de l'UES, portant sur dix-huit licenciements pour motif économique. En juin 2009, après l'examen du plan, l'administration du travail juge sévèrement celui-ci. Au regard des moyens dont dispose le groupe Dentressangle (3 milliards d'euros de chiffre d'affaires, 30 000 salariés, 370 implantations sur quatorze pays européens), le directeur départemental du Travail considère que « *l'indigence du contenu du PSE traduit une absence de volonté d'œuvrer en faveur du reclassement des salariés licenciés* ».

Le comité d'entreprise et plusieurs organisations syndicales saisissent le Tribunal de grande instance pour obtenir l'annulation du PSE, mais aussi pour déclarer nulles et de nul effet les ruptures conventionnelles de contrats de travail intervenues à la même période au sein de l'UES. Le TGI ayant rejeté ces demandes, le CE et les syndicats interjettent appel contre la décision.

Dans l'arrêt du 23 novembre 2009, la Cour d'appel de Grenoble considère qu'à partir du moment où les sociétés réunies au sein de l'UES ont décidé de se soumettre volontairement à l'élaboration d'un PSE commun (sur la question des licenciements économiques au sein d'une UES, v. obs. P. Darves-Bornoz sous Soc. 28 janv. 2009, Dr. Ouv. 2009 p. 309), elles doivent être considérées comme une seule et même entreprise au regard des obligations imposées par le Code du travail sur le contenu du plan. En raison de l'insuffisance des mesures du PSE au regard des moyens dont dispose le groupe, la Cour déclare le plan nul et de nul effet.

Mais cette décision mérite l'attention sur le second point, portant les ruptures conventionnelles (v. *supra* p. 65 l'étude de P. Bouaziz et N. Collet-Thiry ; L. Milet "La rupture conventionnelle du contrat de travail", RPDS 2009 p. 401 ; F. Gaudu "Les ruptures d'un commun accord", Dr. Ouv. 2008 p. 594). En l'espèce, les sociétés ont procédé, avant l'élaboration du PSE et la notification des licenciements économiques, à vingt-trois ruptures conventionnelles (entre décembre 2008 et avril 2009). Ces ruptures correspondent bien à une diminution d'effectifs, car les départs des salariés n'ont pas été compensés. La Cour juge qu'il n'entre pas dans sa compétence d'apprécier la régularité de la conclusion de ces ruptures conventionnelles, seul le Conseil des prud'hommes pouvant statuer en cas de contestation de celles-ci. La Cour d'appel confirme donc le jugement ayant rejeté les demandes relatives à ces ruptures. Cet arrêt semble priver d'intérêt toute action tendant à contester les pratiques de contournement des obligations en matière de licenciement économique par les entreprises qui recourent massivement aux ruptures conventionnelles. Selon la juridiction, il ne pourrait y avoir fraude dès lors que l'employeur ne fait qu'utiliser une procédure prévue par le Code du travail. En effet, l'entreprise n'aurait fait qu'agir en respectant une règle légale explicitement destinée à faire échapper au droit du licenciement collectif les ruptures conventionnelles, quel que soit le motif ayant conduit l'employeur à initier ces départs volontaires et donc y compris lorsque ce motif est économique. Il est vrai que le législateur a écarté les ruptures conventionnelles du chapitre sur les licenciements pour motif économique (article L. 1233-3 du Code du travail), en transposant à son goût la formulation pour le moins ambiguë que les partenaires sociaux signataires ont utilisée dans l'ANI du 11 janvier 2008 (art. 12a : « *Sans remettre en cause les modalités de rupture existantes du CDI, ni porter atteinte aux procédures de licenciements collectifs pour causes économiques engagées par l'entreprise...* »).

Cet arrêt fait l'objet d'un pourvoi, il appartiendra ainsi à la Cour de cassation de se prononcer. Les cas de recours massif à des ruptures conventionnelles, correspondant à une réduction d'effectifs (c'est-à-dire sans remplacement des salariés), à l'initiative de l'employeur, dans une situation de difficultés économiques doivent pouvoir être contestés. En vertu de l'article L. 1237-14 du Code du travail, les litiges relatifs aux ruptures conventionnelles relèvent de la compétence du Conseil des prud'hommes. Mais il apparaît particulièrement critiquable que ces situations ne puissent faire l'objet d'une action devant le TGI.

Il faut également s'interroger sur la capacité de l'administration à s'opposer à ces manœuvres, en refusant l'homologation des ruptures conventionnelles conclues dans ce cadre. Le contrôle du directeur du travail ne porte-t-il que sur la réalité du consentement (article L. 1237-14 du Code du travail) ? Le ministère du Travail invite ses services à « *être particulièrement vigilants sur les ruptures conventionnelles qui seraient conclues en vue de contourner les garanties en matière de licenciements économiques et collectifs* », ce qui ouvre le contrôle sur un champ excédant la question de liberté du consentement des parties. Au demeurant, dans ces situations, la question d'un consentement entièrement éclairé peut être posée. Les salariés sont, en effet, incités à conclure individuellement ces ruptures et ne bénéficient donc pas d'une procédure collective. Il est vrai qu'ils ne perçoivent pas toujours le bénéfice immédiat de ces dernières, contrairement au versement d'une indemnité sonnante et trébuchante.