

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Licenciement collectif – Effectif de l'entreprise inférieur à cinquante salariés – 1° Maintien d'un comité d'entreprise – Attributions économiques – Recours à un expert-comptable (oui) – 2° Etablissement d'un PSE (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 12 juillet 2010

Comité d'entreprise de la Sté Ad Majoris contre Sté Ad Majoris (pourvoi n° 09-14.192)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, statuant en référé, qu'à la fin de l'année 2008, les sociétés Ad Majoris et Ad Majoris holding ont mis en œuvre une procédure de licenciement collectif concernant dix salariés au moins sur une période de trente jours ; que l'effectif de l'entreprise étant passé en dessous du seuil de cinquante salariés depuis plusieurs mois, un litige est né sur les modalités de réunion et de consultation des représentants du personnel, sur la possibilité pour le comité d'entreprise de désigner un expert-comptable et sur l'obligation pour l'employeur d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi ; que les sociétés ont saisi la juridiction des référés ;

Sur les première et deuxième branches du moyen unique en ce qu'il est dirigé contre les dispositions de l'arrêt relatives à l'obligation de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi :

Attendu que le comité d'entreprise fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande tendant à la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, alors, selon le moyen :

1°/ que la procédure de licenciement collectif prévue à l'article L. 1233-30 du Code du travail, comme le droit pour le comité d'entreprise de recourir à un expert-comptable et l'obligation d'établir et de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi ont vocation à s'appliquer à toutes les entreprises dotées d'un comité d'entreprise et ce, quel que soit leur effectif à la date à laquelle la procédure de licenciement est engagée ; qu'en affirmant l'inverse, la Cour d'appel a violé les articles L. 1233-30, L. 1233-34 et L. 1233-61 du Code du travail ;

2°/ qu'il résulte de l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, tel que modifié par l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986, que l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi s'applique dans les "entreprises assujetties à la législation sur les comités d'entreprise", ce qui renvoie nécessairement à toutes les entreprises qui sont dotées d'un comité d'entreprise et ce, quel que soit leur effectif au moment où la procédure de licenciement est engagée ; qu'en décidant l'inverse, la Cour d'appel a violé l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, tel que modifié par l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 ;

Mais attendu qu'ayant relevé que l'article L. 1233-61 du Code du travail subordonnait la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi à la condition d'effectif de cinquante salariés au moins, qui s'apprécie à la date de l'engagement de la procédure de licenciement, et que l'article 12 de l'accord

national interprofessionnel du 10 février 1969, modifié par accord du 20 octobre 1986, ne contenait aucune disposition plus favorable, la Cour d'appel a statué à bon droit ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur la première branche du moyen unique, en ce qu'il est dirigé contre les dispositions de l'arrêt relatives à la procédure de consultation des représentants du personnel et à la désignation d'un expert-comptable :

Vu les articles L. 1233-28, L. 1233-29, L. 1233-30 et L. 1233-34 du Code du travail ;

Attendu que, pour juger que l'employeur était tenu de réunir et de consulter les délégués du personnel et non le comité d'entreprise et débouter ce dernier de sa demande tendant à la désignation d'un expert-comptable, l'arrêt retient que l'obligation de consulter le comité d'entreprise et la possibilité pour ce dernier de recourir à l'assistance d'un expert-comptable ne s'imposent que dans les entreprises qui comptent plus de cinquante salariés ;

Attendu cependant, d'une part, que dès lors qu'existe dans l'entreprise un comité d'entreprise, l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours doit réunir et consulter ce comité, peu important que l'effectif de l'entreprise soit passé en dessous du seuil de cinquante salariés, d'autre part, que le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable dans les conditions prévues par l'article L. 1233-34 du Code du travail ;

Qu'en statuant comme elle a fait, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS,

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il juge que l'employeur était tenu de réunir et consulter les délégués du personnel et non le comité d'entreprise et en ce qu'il déboute ce dernier de sa demande tendant à la désignation d'un expert-comptable, l'arrêt rendu le 20 février 2009, entre les parties, par la Cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Lyon, autrement composée.

(Mme Collomp, prés. - Mme Darret-Courgeon, rapp. - M. Foerst, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Note.

Alors qu'une entreprise est passée de plus de cinquante salariés à moins de cinquante salariés sans que le comité d'entreprise ait été supprimé, l'employeur envisage un licenciement pour motif économique portant sur plus de neuf salariés. Ce dernier conteste aux élus la possibilité de se faire assister par un expert-comptable au motif qu'il faut un effectif de cinquante salariés et plus pour pouvoir user de ce droit (1).

Le Tribunal de grande instance (TGI) de Villefranche-sur-Saône et la Cour d'appel de Lyon donnent raison à l'employeur au motif qu'il ressort de l'article L. 1233-34 du Code du travail que « *la possibilité légale pour le comité d'entreprise de recourir à l'assistance d'un expert-comptable n'est offerte que dans les entreprises comptant plus de cinquante salariés dans lesquelles le licenciement pour motif économique de plus de neuf salariés est envisagé* ».

Une lecture littérale de l'article susnommé pourrait donner raison au TGI et à la Cour d'appel puisqu'il commence ainsi : « *Dans les entreprises de cinquante salariés et plus (...) le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable (...)* ».

Cependant, par l'arrêt ci-dessus, publié au bulletin (PB), la Chambre sociale de la Haute cour prononce la cassation. Le maintien du comité s'accompagne donc de la plénitude de ses attributions (2). Ainsi, quand on sait qu'avant sa recodification, entrée en vigueur le 1^{er} mai 2008, les dispositions du Code du travail, code qui nous intéresse ici, ne fixaient aucune condition de seuils d'effectifs salariés en soi, deux enseignements essentiels peuvent être tirés de cet arrêt de la Cour de cassation :

- tous comités d'entreprise, y compris ceux en place dans les entreprises de moins de cinquante salariés, peuvent se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'entreprise face à un projet de licenciement pour motif économique portant sur plus de neuf salariés ;
- sauf dispositions expresses contraires, la recodification du Code du travail est intervenue à droit constant (3).

A noter que si l'arrêt susnommé est une cassation partielle, c'est parce qu'un autre aspect, non traité dans le présent article, n'a pas fait l'objet de la cassation demandée.

Yves Cormillot, *Expert-comptable auprès des Comités d'entreprise*

(1) M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 9^e ed., 2009, LGDJ, p. 106.

(2) CA Douai, 29 oct. 1959, Dr. Ouv. 1961, p. 98.

(3) Par ex. Soc. 29 avr. 2009, PB, p. n° 08-60.484.