

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Contestation – Prescription – Délai – Prescription spéciale de douze mois (L. 1235-7 deuxième alinéa) – Portée – Action en nullité pour absence ou insuffisance de PSE.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 15 juin 2010

Someto Honfleur et a. contre D. et a. (pourvoi n° 09-65.062)

Attendu, selon les arrêts attaqués (Caen, 7 novembre 2008), qu'à la suite de l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire à l'égard de la société Someto Honfleur et d'autres sociétés appartenant au même groupe, un plan de cession partielle a été arrêté le 2 février 2005, qui prévoyait la reprise par le cessionnaire d'une partie des emplois ; que MM. D. et V. ont été licenciés le 25 février 2005 par l'administrateur judiciaire, pour motif économique ; qu'ils ont saisi le 24 avril 2006 le Conseil de prud'hommes, pour être reconnus créanciers de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur premier moyen, commun aux pourvois :

Attendu qu'il est fait grief aux arrêts de juger la contestation des salariés recevable, alors, selon le moyen, qu'en application de l'article L. 321-16 du Code du travail, recodifié à l'article L. 1235-7, toute contestation portant sur la régularité ou la validité d'un licenciement pour motif économique se prescrit par douze mois, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci ; qu'en affirmant que cette règle ne viserait que le cas des licenciements collectifs d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours, dans les

entreprises employant au moins cinquante salariés et nécessitant la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la Cour d'appel a ajouté au texte des conditions qu'il ne posait pas et a violé, de ce fait, l'article précité par refus d'application et par mauvaise interprétation ;

Mais attendu que le délai de douze mois prévu par le second alinéa de l'article L. 1235-7 du Code du travail n'est applicable qu'aux contestations susceptibles d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique, en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;

Et attendu qu'il résulte de l'arrêt et de la procédure que la contestation des salariés ne portait pas sur la validité d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; que par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, après avis donné aux parties, les arrêts se trouvent légalement justifiés ; que le moyen ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette les pourvois.

(Mme Collomp, prés. - M. Bailly, rapp. - M. Lalande, av. gén. - M^e Spinosi, av.)

Note.

Par son arrêt du 15 juin 2010 (PBR), la Chambre sociale de la Cour de cassation poursuit l'effort de clarification entrepris par certaines Cours d'appel sur l'interprétation et le champ d'application de l'article 75 de la loi 2005-32 du 18 janvier 2005, codifié à l'article L. 321-16 du Code du travail, devenu l'article L. 1235-7 (1). Effort déjà souligné dans ces colonnes (2).

(1) Sur cette loi v. le numéro spécial du Droit Ouvrier, juill.-août 2005, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

(2) CA Chambéry 4 juillet 2008, Dr. Ouv. 2008, p. 616.

Un salarié contestait la cause réelle et sérieuse de son licenciement pour motif économique. L'arrêt ne précise pas la nature de cette contestation (élément causal, élément matériel...). Mais son action visait à être "*reconnu créancier de dommages et intérêts*".

La Haute juridiction affirme le principe que l'article L. 1235-7 ne peut s'appliquer qu'aux contestations susceptibles d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement pour absence ou insuffisance d'un PSE. Après avoir relevé que la contestation du salarié ne portait pas sur la validité d'un PSE, elle écarte le moyen tiré de la prescription spéciale prévue à l'alinéa 2 de ce texte.

1. L'arrêt distingue-t-il la "*contestation*" de l' "*action*" du salarié sur la validité du PSE ? Il est difficile de le savoir.

La rédaction du texte lui-même n'est pas sans poser problème puisque l'alinéa 1^{er}, qui concerne les instances représentatives du personnel, vise les "*actions*" en référé alors que le second alinéa, qui envisage toute démarche autre qu'en référé, utilise le terme de "*contestation*".

Sur le plan pratique, la distinction peut être importante. Le salarié qui conteste son licenciement pour motif économique peut contester son élément causal, son élément matériel ou le respect par l'employeur de son obligation préalable de reclassement. Dans les hypothèses où la mise en œuvre d'un PSE n'est pas obligatoire, il fondera nécessairement son action sur l'absence de cause réelle et sérieuse, action qui bénéficiera de la prescription quinquennale de droit commun.

Le plan de reclassement intégré au PSE a pour objet, dans les licenciements collectifs de plus de dix salariés sur une période de trente jours, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés dotées d'un comité d'entreprise, "*d'assurer l'obligation de reclassement de l'employeur*"(3). L'évocation par le salarié de l'insuffisance ou de l'absence de plan de reclassement intégré au PSE pourrait ainsi constituer un moyen de son action visant à faire reconnaître l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement en raison du défaut par l'employeur du respect de son obligation préalable de reclassement. Mais cette obligation est sanctionnée par la nullité de la procédure de licenciement depuis l'intervention de la loi 93-121 du 27 janvier 1993 (L. 1235-10 du Code du travail), désormais enfermée, pour les actions au fond, dans la courte prescription de douze mois du second alinéa de l'article L. 1235-7.

Le salarié peut-il toujours évoquer un tel moyen ou élever une telle contestation s'il engage son action en dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse après expiration de la courte prescription de douze mois ?

Parce qu'une telle solution serait incohérente, il semble plus opportun, comme le fait l'arrêt du 15 juin 2010, de retenir une lecture des dispositions de l'article L. 1235-7 du Code du travail en fonction de la finalité des actions engagées par le salarié ou le comité d'entreprise en charge de la procédure de consultation. Dès lors que l'action n'est pas "*susceptible d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement*", elle n'a pas à être soumise à la courte prescription de l'article L. 1235-7.

2. L'interprétation des dispositions de cet article par l'arrêt du 15 juin 2010 peut être qualifiée de prétorienne dès lors que la rédaction définitive de l'article 75 de la loi 2005-32 du 18 janvier 2005 ne vise pas de manière expresse les actions en nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

La généralité des termes utilisés, "*régularité*" et "*validité*", semblait au contraire autoriser les employeurs à en revendiquer l'application pour toute contestation de tout licenciement pour motif économique, en ce compris les actions en contestation de l'existence de la cause réelle et sérieuse d'un licenciement individuel pour motif économique. L'habitude était ainsi prise d'inclure de manière systématique le renvoi à l'article L. 1235-7 dans toute lettre de licenciement pour motif économique, quelle que soit l'importance de celui-ci.

L'interprétation faite du texte par l'arrêt du 15 juin 2010 ne peut ainsi trouver son explication que dans la genèse de la loi du 18 janvier 2005. Le but recherché par le législateur était de sécuriser les employeurs ayant mis en œuvre un PSE en leur évitant des réintégrations tardives de salariés ayant bénéficié de la nullité prévue à l'article L. 321-4-1, alinéa 2, devenu l'article L. 1235-10, alinéa 1^{er} (2). Il s'agissait de pallier les conséquences "*néfastes*" de la jurisprudence *La Samaritaine* (4).

(3) Soc. 6 juin 2000, *Ronéo*, pourvoi n° 98-42.860.

(4) Soc. 13 février 1997, *Samaritaine*, Dr. Ouv. 1997 p. 94 n. P. Moussy ; J. Pélissier et a., *Les grands arrêts du Droit du travail*, Dalloz, 4^e ed., 2008, arrêt n° 110.

3. L'arrêt ne précise pas si l'application de l'article L. 1235-7 est expressément limitée aux hypothèses des articles L. 1235-10 et 11 du Code du travail. Mais ce constat est évident, malgré l'ordonnancement de la nouvelle codification (2).

La nullité de la procédure de licenciement en matière économique n'est expressément prévue que par les articles L. 1235-10 et 11. Ces textes renvoient aux dispositions de l'article L. 1233-61, qui régit le PSE et le plan de reclassement qui doit s'y intégrer.

En rappelant que le champ d'application de l'article L. 1235-7 n'est applicable qu'aux contestations susceptibles d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement, l'arrêt du 15 juin 2010 écarte cette prescription pour toute contestation relevant des dispositions des articles L. 1235-1 à L. 1235-6 réglementant le contrôle de la cause réelle et sérieuse des licenciements pour motif économique. Dans ces hypothèses, la réintégration ou la remise en état du contrat de travail du salarié n'est pas impérative, à défaut de nullité du licenciement, mais, proposée par le juge, elle est facultative pour les parties (article L. 1235-3, alinéa 1).

4. Au-delà de l'hypothèse tranchée par l'arrêt du 15 juin 2010, la méthode d'interprétation utilisée par la Chambre sociale de la Cour de cassation permet d'escompter d'autres développements pour l'application de l'article L. 1235-7.

Les mêmes causes ayant les mêmes effets, les alinéas 1 et 2 de l'article L. 1235-7 ayant la même origine et la même justification législatives, étant issus d'un texte unique (article 75 de la loi du 18 janvier 2005), les conditions d'application de ce texte pourraient être désormais les suivantes.

Les actions des comités d'entreprises visées par les alinéas 1 et 2 de l'article L. 1235-7 ne peuvent être celles portant sur la régularité de la procédure de consultation du Livre II du Code du travail. En effet, le PSE est étranger à cette consultation, qui doit répondre aux règles de contestation et de prescription de droit commun.

De même, ces textes ne peuvent concerner les actions des comités d'entreprises en contestation de la régularité de la procédure de consultation du Livre I^{er} du Code du travail, à l'exception de celles intéressant le respect par l'entreprise de son obligation de mise en œuvre d'un plan de reclassement s'intégrant au PSE visée aux articles L. 1233-61 à L. 1233-64, et sanctionnée par la nullité de l'article L. 1235-10.

Ainsi, dès lors qu'elles ne sont pas susceptibles d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique (mais d'une manière générale, sa seule suspension), les contestations des comités d'entreprises élevées en référé ou au fond, quant à la régularité de leurs procédures de consultation relatives aux articles L. 1233-5 (ordre des licenciements), L. 1233-28 à L. 1233-37 du Code du travail, n'ont pas à être enfermées dans le délai de quinze jours ou de douze mois de l'article L. 1235-7.

5. Si le souci de sécurisation juridique du législateur de 2005 a été d'éviter aux employeurs des réintégrations tardives, seules les actions des salariés ayant pour objet une telle réintégration peuvent être concernées par les dispositions de l'article L. 1235-7.

Ainsi, si le salarié n'opte pas pour la réintégration, mais pour l'action indemnitaire de l'alinéa 2 de l'article L. 1235-11, son action n'a pas à être soumise à la prescription annale du second alinéa de l'article L. 1235-7.

Il n'y a en effet aucune raison permettant de justifier que l'action indemnitaire du salarié dont le licenciement économique est affecté de nullité soit traitée différemment des autres actions indemnitaires sanctionnant la nullité des licenciements.

L'indemnité minimale de douze mois de salaire prévue en pareille hypothèse ne peut justifier l'application de la courte prescription d'un an.

En effet, une telle sanction est prévue par d'autres dispositions du Code du travail pour des actions bénéficiant de la prescription quinquennale de droit commun, sans que soit menacée la "sécurité juridique" (5).

6. L'article L. 1235-7 ne pourrait ainsi viser que les seules actions des comités d'entreprises contestant la régularité de leurs procédures de consultation susceptible d'entraîner non seulement la suspension, mais la nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique, c'est-à-dire l'hypothèse de l'article L. 1235-10 : absence ou indigence du plan de reclassement devant s'intégrer au PSE. Sur le plan individuel, le texte ne pourrait viser que l'action en réintégration du salarié et non l'action indemnitaire de celui-ci. Le salarié pourrait, dans cette dernière hypothèse, évoquer l'absence ou l'insuffisance du PSE ou du plan de reclassement dans le délai de la prescription quinquennale.

(5) Article L. 1226-15 du Code du travail.

Il présentera, sur ce point, une demande fondée, à titre principal, sur l'article L. 1235-11, alinéa 2 et à titre subsidiaire, pour les autres points de contestation de son licenciement, sur le fondement des articles L. 1235-3 et suivants.

La Haute juridiction pourrait ainsi substituer aux "*contestations susceptibles d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement*" celles susceptibles d'entraîner la réintégration du salarié si celui-ci la demande.

Texte de circonstance, de rédaction incertaine, sans réelle justification (il serait intéressant de comptabiliser les réintégrations obtenues depuis 1993 sur le fondement de l'article L. 1233-61...), l'article L. 1235-7 du Code du travail devrait être abrogé. En tous les cas, sa réécriture s'impose.

Paul Darves-Bornoz