

**1° LICENCIEMENT** – Motivation de la lettre – Contrôle du juge – Vérification d’office.

**2° ENTREPRISES EN DIFFICULTÉS** – Lettre – Mention du jugement arrêtant le plan de cession.

**3° CONVENTION ET ACCORD COLLECTIFS** – Plan social – Avantage ne pouvant être subordonné à la signature d’une transaction.

**4° COMITE D’ENTREPRISE** – Ordre du jour – Elaboration.

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

A. contre Mandin es qual. (pouvoi n° 08-40.740 s.)

Attendu, selon les arrêts attaqués, que la société Atal a été placée en redressement judiciaire, par jugement du 3 mai 2004 ; qu’un plan de cession a été arrêté le 4 mars 2005 au profit de la société de droit néerlandais Samas International ; que trois procédures de licenciement collectif pour motif économique ont été mises en oeuvre courant 2004 et 2005 ; que parallèlement, un accord collectif a été conclu le 22 septembre 2004 prévoyant le versement d’une indemnité transactionnelle de 3 500 euros et *“l’acceptation par chaque salarié concerné de la signature d’une transaction individuelle sur son licenciement économique”* ; que les salariés ont signé postérieurement à leur licenciement une transaction prévoyant le versement de cette indemnité ; que M. A. et 80 autres salariés licenciés ont saisi la juridiction prud’homale de diverses demandes ;

Mais sur le deuxième moyen (...) :

Vu les articles L. 621-37 et L. 621-64 du Code de commerce et 63 et 64 du décret n° 85-1388 du 27 décembre 1985, alors applicables, et l’article L. 1233-16 du Code du travail ;

Attendu que pour dire que les licenciements reposaient sur une cause réelle et sérieuse et débouter les salariés de leurs demandes, à ce titre, la cour d’appel retient que les mesures prévues dans le plan de sauvegarde de l’emploi sont suffisantes et répondent aux exigences légales ;

Attendu, cependant, d’une part, que la lettre de licenciement que l’administrateur est tenu d’adresser au salarié doit comporter le visa de l’ordonnance du juge commissaire autorisant le licenciement ou se référer au jugement arrêtant le plan de cession et autorisant cette mesure ; qu’à défaut le licenciement est réputé sans cause réelle et sérieuse ; d’autre part, que le moyen tiré du défaut de motivation de la lettre de licenciement est nécessairement dans le débat ; qu’il appartient aux juges du fond de rechercher, au besoin d’office, en respectant le principe de la contradiction, si la lettre de licenciement énonce le ou les motifs du licenciement ;

Qu’en se déterminant comme elle a fait, sans procéder, au besoin d’office, à cette recherche, la cour d’appel n’a pas donné de base légale à sa décision ;

Et sur le troisième moyen (...) :

Vu les articles 2044 du Code civil, ensemble les articles L. 2251-1 et L. 2254-1 du Code du travail ;

Attendu que pour débouter les salariés de leur demande en paiement de l’indemnité transactionnelle et les condamner à restituer les sommes éventuellement perçues, les arrêts énoncent, d’une part, que les protocoles transactionnels sont nuls dès lors qu’aucune des parties n’a respecté ses obligations, l’employeur en ne réglant pas l’indemnité prévue et les salariés en contestant leur licenciement, d’autre part,

que l’accord collectif du 22 septembre 2004 était inapplicable dès lors qu’il était expressément soumis à la signature d’une transaction individuelle ;

Attendu, cependant, qu’un accord collectif ne peut subordonner la mise en oeuvre de tout ou partie de ses dispositions à la conclusion de contrats individuels de transaction ; qu’il en résulte que ni la nullité d’une transaction à laquelle un accord collectif subordonne l’attribution d’une indemnité, ni l’inexécution de cette transaction par l’une des parties, ne peuvent avoir pour effet de priver le salarié du bénéfice de l’avantage qu’il tient de l’accord ;

Qu’en statuant comme elle a fait, alors qu’il résultait de ses constatations que les salariés tenaient, de l’article 1er de l’accord du 22 septembre 2004, leur droit à indemnisation, la cour d’appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le deuxième moyen (...) :

Vu les articles L. 1235-12 et L. 2325-15 du Code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour violation de la procédure de licenciement économique collectif, l’arrêt retient que lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l’employeur ou le secrétaire ;

Attendu, cependant, que l’élaboration conjointe de l’ordre du jour demeurant la règle, les dispositions de l’article L. 2325-15, alinéa 2, du Code du travail ne dispensent pas l’employeur qui entend faire inscrire une question à l’ordre du jour de la réunion du comité d’entreprise de la soumettre préalablement au secrétaire du comité, alors même que la consultation de cette institution est obligatoire ;

Qu’en statuant comme elle a fait, sans constater un désaccord préalable, la Cour d’appel a violé les textes susvisés ;

**PAR CES MOTIFS :**

Casse et annule, mais seulement en ce qu’ils déboutent les salariés de leurs demandes au titre d’un licenciement sans cause réelle et sérieuse, les déboutent de leur demande en paiement de l’indemnité transactionnelle prévue par l’accord collectif du 22 septembre 2004, ordonnent la restitution des sommes éventuellement perçues au titre du protocole transactionnel et déboutent M. B. de sa demande de dommages-intérêts pour violation de la procédure de licenciement économique collectif, les arrêts rendus.

(Mme Collomp, prés. - Mme Darret-Courgeon, rapp. - M. Foerst, av. gén. - M<sup>e</sup> Balat, SCP Didier et Pinet, SCP Pivnicia et Molinié, av.)

**Note.**

L'intérêt de cet arrêt (P+B) réside dans le rappel de plusieurs règles de droit :

- le moyen tiré du défaut de motivation de la lettre de licenciement est nécessairement dans le débat et il appartient aux juges du fond de rechercher, au besoin d'office, en respectant le principe de la contradiction, si la lettre de licenciement énonce le ou les motifs du licenciement (1) ;
- dans le cadre d'une procédure collective, cette motivation peut résulter de la simple mention du jugement qui arrête le plan et autorise les licenciements (2) ;
- un accord collectif ne peut subordonner la mise en oeuvre de tout ou partie de ses dispositions à la conclusion de contrats individuels de transaction ; il en résulte que ni la nullité d'une transaction à laquelle un accord collectif subordonne l'attribution d'une indemnité, ni l'inexécution de cette transaction par l'une des parties, ne peuvent avoir pour effet de priver le salarié du bénéfice de l'avantage qu'il tient de l'accord (3) ;
- la possibilité pour l'employeur d'imposer un ordre du jour au CE lorsqu'il s'agit d'une consultation de plein droit (4) ne constitue qu'une méthode subsidiaire : l'élaboration conjointe de l'ordre du jour demeure la règle (5).

(1) Soc. 5 juin 2001, Bull. n° 210.

(2) Soc. 21 sept. 2005, Bull. n° 242.

(3) Soc. 5 avr. 2005, Bull. n° 258, Dr. Ouv. 2006 p. 38 n. R. Gourdol.

(4) L. 2323-15 ; v. C. Baumgarten et L. Milet *in* Dr. Ouv. juil.-août 2005 disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier> ; sur

l'appréciation du caractère obligatoire de la consultation, v. TGI Lyon, 30 nov. 2005, Dr. Ouv. 2006 p. 135, n. P.D.-B.

(5) Soc. 25 avr. 2007 n° 06-40.267 ; Crim. 15 mai 2007 Bull. n° 126 ; M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 9<sup>e</sup> ed., 2009, LGDJ, p. 340