

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE Concomittance avec des ruptures conventionnelles – Détournement du dispositif visant à éviter l'élaboration d'un PSE – Nullité de la rupture.

COUR D'APPEL DE LYON (Ch. Soc. B) 11 janvier 2012
SA MGI Coutier contre C.

FAITS ET PROCÉDURE :

Suivant contrat à durée indéterminée, M. C. a été embauché par la société MGI Coutier en qualité de responsable projets, coefficient 335, niveau V, échelon B, statut cadre à compter du 13 décembre 2004 et affecté au site de Champfromier dans l'Ain, à la division Moteurs.

Suivant avenant du 1^{er} octobre 2006, il a été reclassé au coefficient 830 en application de la nouvelle grille de la convention collective de la transformation des matières plastiques.

Dans le dernier état de la relation contractuelle, il percevait une rémunération mensuelle moyenne de 3 131 €.

Lors d'une réunion extraordinaire du 21 novembre 2008, la société MGI Coutier a annoncé au comité central d'établissement que l'entreprise rencontrait de graves difficultés économiques imposant la prise de mesures de réduction d'effectifs.

Lors de la réunion du Comité d'établissement du 20 janvier 2009, elle a fait part d'un projet de 7 licenciements économiques sur l'établissement de Champfromier. Elle a procédé à l'information et à la consultation du comité d'établissement sur ce projet les 13 et 17 février 2009.

Le poste de M. C. étant supprimé, celui-ci s'est vu proposer plusieurs solutions de reclassement qu'il a refusées.

Le 22 avril 2009, il a été convoqué à un entretien préalable au licenciement fixé au 29 avril 2009.

Le 15 mai 2009, il s'est vu notifier son licenciement pour motif économique dans les termes suivants :

« L'entreprise MGI Coutier subit de plein fouet la crise économique depuis le mois d'octobre 2008. (...) Le premier trimestre 2009 marque le point bas de la détérioration de l'environnement conjoncturel. Après les mois de janvier et février qui ont été particulièrement défavorables, le chiffre d'affaires du premier trimestre ressort en retrait de 36,5 % (77,98 en 2009 contre 122,9 en 2008).

Cette baisse d'activité sans précédent a un impact direct sur les résultats de l'emploi du groupe.

Par voie de conséquence, la division moteur est pleinement impactée par la réduction de l'activité. (...)

Le chiffre d'affaires de la division moteur du dernier trimestre 2008 par rapport au budget a fortement évolué à la baisse (...).

Le chiffre d'affaires de la division moteur sur le premier trimestre 2009 par rapport au même mois de l'année précédente a fortement évolué à la baisse (...).

Les résultats économiques de la division moteur sont fortement mis à mal. La baisse d'activité ne nous permet plus d'absorber les frais fixes, notamment la masse salariale de structure mais aussi les impôts qui ne sont pas liés au niveau d'activité comme la taxe professionnelle (...).

A cela, il faut rajouter les projets futurs que les constructeurs ont arrêtés ou retardés et qui nous font un manque d'activité par rapport aux effectifs des structures commerciales et management de projets ainsi que développement et recherche sur la division moteur.

Prise de commandes du groupe : En 2006, le groupe a atteint 88 % de son objectif de prise de commandes (103,97 millions d'euros). En 2007, le groupe a atteint 93 % de son objectif de prise de commandes (85,42 millions d'euros). En 2008, le groupe a atteint seulement 44 % de son objectif de prise de commandes (40,43 millions d'euros). En 2009, le groupe n'a

pas pris de commande sur 2009 (1,94 million d'euros). Il n'y a presque plus d'appels d'offres (...).

A cela nous devons rajouter des projets qui s'annulent dont le dernier date de mars 2009 (...) représentant 2,8 millions d'euros par an de perte.

Les difficultés économiques et financières conjuguées à la nécessité de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise nous imposent ce licenciement économique.

(...) nous sommes contraints de procéder à la suppression du poste de responsable projets au sein de la division moteur (...).

C'est pourquoi, après décision, nous avons tout mis en œuvre pour rechercher des solutions de reclassement au sein du groupe MGI Coutier ».

Le 8 février 2010, M. C. a saisi le Conseil de prud'hommes d'Oyonnax à l'effet de contester son licenciement et d'obtenir le versement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 18 novembre 2010, le Conseil de prud'hommes a dit que son licenciement était abusif et a condamné la société MGI Coutier à lui payer la somme de 47 000 € à titre de dommages et intérêts, outre la somme de 1 500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

La société MGI Coutier a régulièrement interjeté appel de ce jugement. (...)

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sur la demande de sursis à statuer :

La société MGI Coutier, pour conclure au sursis à statuer, expose qu'une procédure pénale a été engagée à son encontre sur plainte de l'Inspection du travail de l'Ain pour licenciement économique d'au moins dix salariés sans consultation du comité d'entreprise, entrave au fonctionnement du comité central d'entreprise, et fait valoir qu'il existe un lien étroit entre cette procédure et la procédure prud'homale.

Selon l'article 4 du Code de procédure pénale, lorsque l'action publique a été mise en mouvement, seul le sursis au jugement de l'action civile en réparation du dommage causé par l'infraction exercé devant la juridiction civile est obligatoire. En l'espèce, l'action exercée devant la juridiction prud'homale en contestation du licenciement est distincte de l'action civile en réparation du dommage et le sursis sollicité est donc facultatif.

Il n'est pas de l'intérêt d'une bonne justice de retarder plus avant la solution du litige prud'homal et la demande de sursis à statuer sera rejetée.

Sur la validité du licenciement :

Selon l'article L. 1233-26 du Code du travail, lorsqu'une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements économiques de plus de dix salariés au total sans atteindre dix salariés dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions relatives au licenciement collectif, notamment celles imposant la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour les entreprises de plus de cinquante salariés.

Selon l'article L.1233-27, lorsqu'une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé au cours d'une année civile à des licenciements pour motif économique de plus de dix-huit salariés au total, sans avoir été tenu de présenter un plan de sauvegarde de l'emploi en application de l'article L.1233-26 ou de l'article L.1233-28, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois premiers mois de l'année civile suivante est soumis aux dispositions relatives au licenciement collectif notamment celles imposant la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour les entreprises de plus de cinquante salariés.

M. C. fait valoir que la société MGI Coutier a détourné la procédure de licenciement pour motif économique en recourant à des ruptures conventionnelles, alors que ces ruptures trouvaient leur cause dans les difficultés économiques de l'entreprise, ce afin d'éviter la mise en place d'une procédure de licenciement collectif ; que cette fraude l'a privé du bénéfice d'un plan de sauvegarde de l'emploi et que son licenciement est nul.

La société MGI Coutier soutient que les ruptures conventionnelles ne peuvent pas être comptabilisées comme des licenciements économiques au sens de l'article L.1233-26 du Code du travail et qu'en tout état de cause, il n'est pas démontré qu'elle aurait notifié dix licenciements pour motif économique au cours des trois derniers mois précédant le licenciement de M. Nicolas C. ; qu'entre le 12 décembre 2008 et le 12 février 2009, seules deux ruptures conventionnelles ont été homologuées et non pas huit comme prétendu par le salarié.

Il résulte des articles L.1233-3, alinéa 2 du Code du travail et 12 de l'accord interprofessionnel étendu du 11 janvier 2008 relatifs à la modernisation du marché du travail, appliqués à la lumière de la directive n°98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs, que lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi. C'est dans le cadre de l'entreprise qu'un PSE doit être envisagé et non pas dans celui de chaque établissement pris individuellement.

Il résulte de trois courriers de l'inspection du travail de l'Ain en date respectivement des 17 février et 17 avril 2009 qu'entre le 29 septembre 2008 et le 17 février 2009, seize demandes d'homologation de rupture conventionnelle ont été déposées par la société MGI Coutier ; que 8 de ces demandes ont été déposées dans l'Ain et trois dans le Haut-Rhin depuis le 12 décembre 2008 ; que les deux demandes, formulées les 3 et 6 février 2009 et concernant M N. et Mme D., salariés de l'établissement de Champfromier, ont fait l'objet d'un rejet en raison des licenciements pour motif économique engagés par l'entreprise.

M N. a démissionné le 20 février, Mme D. a été licenciée pour faute grave le 16 mars.

La société MGI Coutier verse aux débats le registre du personnel du seul établissement de Champfromier alors, d'une part, qu'elle dispose d'un autre établissement dans l'Ain et que les courriers de l'Inspection du travail visent également l'établissement de Thann. Ce seul document n'est dès lors pas susceptible de démentir les constatations de l'inspection du travail dont il convient de relever que l'employeur ne les a pas contestées, ainsi qu'il l'aurait indubitablement fait si elles avaient été inexactes.

Il convient donc de tenir pour acquis que les ruptures conventionnelles demandées depuis le 12 décembre 2008 excédaient le seuil de dix salariés édicté en matière de licenciement collectif et de rechercher si ces ruptures étaient dues à des difficultés économiques et si elles s'inscrivaient dans un projet global de réduction d'effectifs.

Le budget 2009 de la division moteur présenté le 20 novembre 2008 prévoyait la suppression d'au moins 57 salariés et la constitution d'une provision destinée à couvrir le coût de 62 départs.

Les mesures exposées par la direction lors de la réunion extraordinaire du comité central d'établissement du 21 novembre 2008 comprenaient des réductions d'effectifs, le sureffectif de certains services tels que l'étude et le développement allant jusqu'à six personnes sur dix de trop, et l'encouragement aux départs volontaires ("*tout départ volontaire sera le bienvenu, il fera l'objet d'un accompagnement*"). Il était également prévu que chaque salarié serait reçu par la DRH de chaque site dans les prochains mois.

La société MGI Coutier ne produit aucun élément démontrant qu'elle aurait remplacé les salariés ayant souscrit aux ruptures conventionnelles en cause.

Ces éléments concordants démontrent suffisamment que ces ruptures ont été négociées dans le contexte des réductions d'effectifs prévues par l'entreprise pour faire face à ses difficultés économiques.

En conséquence, les effectifs concernés par les ruptures postérieures au 12 décembre 2008 auraient dû être pris en compte dans le calcul du seuil de l'effectif édicté en matière de licenciement économique de plus de dix salariés. En effet, dès lors que plus de 10 salariés étaient en cause dans un délai de trois mois, l'employeur ne pouvait procéder à de nouveaux licenciements dans les trois mois suivants sans élaborer un PSE conformément aux dispositions de l'article L.1233-26 du Code du travail. Le premier délai de trois mois ayant couru à compter du 12 décembre 2008 s'achevait le 12 mars 2009. Le licenciement de M. C. étant intervenu à l'intérieur du second délai de trois mois qui courait jusqu'au 12 juin 2009, il était soumis aux dispositions de l'article L.1233-61 imposant l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Il en résulte que le licenciement de M. C. est entaché de nullité. Celui-ci indique qu'après trois mois de chômage, il a été obligé de s'expatrier dans la région du Creusot et que cet emploi a été rompu en période d'essai. Il ne verse aux débats aucun élément sur les conditions financières de cet emploi ni sur sa situation postérieurement à la rupture de ce contrat de travail intervenue au mois de juin 2010. Il convient en conséquence de fixer l'indemnité lui revenant à la somme de 37 572 € dans le strict respect des dispositions de l'article

1235-11 du Code du travail.

L'équité commande d'allouer à M. C. la somme de 2 500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile pour ses frais de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS :

Réforme le jugement déferé, Statuant à nouveau :

Dit n'y avoir lieu à surseoir à statuer,

Déclare le licenciement de M. C. nul,

Condamne la société MGI Coutier à lui payer la somme de 37 572 € à titre d'indemnité.

(M.Gouilhers, prés. - Mes Grange, Lamamra, av.)

Note.

En ouvrant "la boîte de Pandore" des ruptures conventionnelles, les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 ont cependant souhaité en encadrer la portée et limiter les fraudes ou les détournements. Il revient à la jurisprudence d'en définir les conséquences dans le cadre posé par le législateur (1). L'arrêt ci-dessus reproduit, tire les conséquences au plan individuel de l'arrêt du 9 mars 2011 (2), statuant au plan collectif.

I. L'état du droit et la jurisprudence

A. Les textes

La directive européenne du 20 juillet 1998, en son article 1b deuxième alinéa, assimile au licenciement économique les cessations de contrats intervenues à l'initiative de l'employeur, pour un ou plusieurs motifs non inhérent à la personne du travailleur, pour le décompte du seuil minimal obligeant l'entreprise à déclencher la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel.

L'article 12 de l'ANI du 11 janvier 2008 détermine le champ d'application des ruptures conventionnelles et précise qu'il a pour but de "sécuriser les conditions dans lesquelles l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie, sans remettre en cause les modalités de rupture existantes du CDI, ni porter atteinte aux procédures de licenciement collectif pour cause économique, engagées par l'entreprise".

L'article L.2237-16 du Code du travail exclut du champ d'application de la rupture conventionnelle les ruptures résultant des plans de sauvegarde de l'emploi.

Il en résulte que la rupture conventionnelle ne peut pas être un outil de contournement de la procédure de licenciement pour motif économique. L'administration du travail l'a d'ailleurs rappelé, au travers de la circulaire du 17 mars 2009 et de l'instruction du 23 mars 2010. Cette dernière instruction est très précise et donne à l'Inspection du travail des outils et indices précis "susceptibles de révéler un contournement de la procédure de licenciement collectif".

B. L'arrêt Norbert Dentressangle du 9 mars 2011

Cet arrêt, largement nécessaire, a clairement tracé la ligne blanche à ne pas franchir. C'est à l'aune des textes ci-dessus rappelés que la Chambre sociale de la Cour de cassation a déterminé les contours de l'intégration des conventions de ruptures conventionnelles dans les ruptures susceptibles d'être prises en compte pour la détermination des seuils de déclenchement d'un plan de sauvegarde de

l'emploi. Les textes internes sont interprétés à la lumière de la directive du Conseil du 20 juillet 1998.

Cet éclairage correspond, d'ailleurs, à ce que souhaite la Cour de justice de l'Union européenne : "*Le juge national qui est saisi d'un litige dans une matière entrant dans le domaine d'application de la directive 68/151/CEE du Conseil du 9 mars 1968, tendant à coordonner, pour les rendre équivalentes, les garanties qui sont exigées, dans les États membres, des sociétés au sens de l'article 58, deuxième alinéa, du traité CEE pour protéger les intérêts tant des associés que des tiers, est tenu d'interpréter son droit national à la lumière du texte et de la finalité de cette directive, en vue d'empêcher la déclaration de nullité d'une société anonyme pour une cause autre que celles énumérées à son article 11*" (3).

La Cour de cassation décide : "*Lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs, dont elle constitue la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable, ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi*" (4).

Pour en arriver à cette conclusion, la Chambre sociale pose cependant une condition, ou plutôt un constat préalable. Les juridictions doivent pouvoir constater "*que de nombreuses ruptures conventionnelles, résultant d'une cause économique, étaient intervenues dans un contexte de suppression d'emploi dû à des difficultés économiques et qu'elles s'inscrivaient dans un projet global et concerté de réduction des effectifs*". C'est la nature de ces constats qui est en débat, mais aussi l'office du juge quant à l'appréciation d'un contexte et des éléments de preuves apportées par les parties.

II. Les conditions d'intégration des conventions de ruptures conventionnelles pour la détermination des seuils d'élaboration d'un PSE et les conséquences d'un constat

A. Nécessité d'un faisceau d'indices et charge de la preuve

Cet arrêt est tout d'abord une prime à la ténacité. En effet, la même entreprise avait été confrontée à la même problématique, portée par le même conseil. C'est ainsi que dans un premier arrêt du 30 juin 2011 (5), la Cour avait écarté les demandes du salarié, en se contentant de constater que le salarié ne prouvait pas les faits nécessaires au succès de ses

(1) O. Pujolar " Rupture conventionnelle et régime de la rupture du CDI ", Dr. Ouv. 2010 p.307 ; F. Gaudu " Les ruptures d'un commun accord ", Dr. Ouv. 2008 p.594.

(2) Cass. soc. 9 mars 2011, PBRI, n° 10-11.581, *CCE ND VRAC et autres / société Norbert Dentressangle SILO*, Dr. Ouv. 2011 p.473, n. A. Chirez ; add. l'arrêt de la Cour de renvoi : CA Lyon 2 décembre 2011, Dr. Ouv. 2012 p.375, n. R. Spire.

(3) CJCE 13 novembre 1990 affaire C-106/89 *Marleasing*.

(4) Cass. soc. 9 mars 2011 prec.

(5) RG 10/01845, *SA Mgi Coutier/S*.

prétentions, n'ayant pu obtenir de réponse par la Direction du travail à sa demande tendant à connaître le nombre de ruptures conventionnelles intervenues depuis septembre 2008.

Cette décision était d'ailleurs parfaitement critiquable, car elle méconnaissait le rôle du juge dans l'articulation de la preuve, et notamment celle de l'article 11 du Code de procédure civile, lorsqu'un élément de preuve est détenu par un tiers.

Mais qu'à cela ne tienne, disposant d'éléments de preuves plus précis et incontestables, guidé par les termes d'instruction de la direction générale du travail du 23 mars 2010, le salarié a établi, cette fois, que les conditions d'application de l'article L.1233-26 du Code du travail étaient réunies. Il était donc acquis que plus de dix ruptures conventionnelles étaient intervenues dans les trois mois, précédant un nouveau délai de trois mois, avant le licenciement économique contesté.

Mais ce constat, à lui seul, n'est pas suffisant, même s'il s'agissait d'un premier indice au sens de l'instruction ministérielle précitée. Il était nécessaire, une fois ce constat réalisé, de démontrer l'existence de difficultés économiques et d'un projet global de réduction d'effectifs. Il suffisait pour cela d'établir l'existence d'un plan de réduction d'effectifs, ce qui découlait des procès-verbaux d'un comité d'entreprise et de l'absence de remplacement des salariés dont le contrat de travail était conventionnellement rompu. Cette appréciation n'était pas limitée, contrairement aux assertions de l'entreprise, à l'établissement dont relevait le salarié mais concernait les ruptures conventionnelles pratiquées dans l'ensemble des établissements de la société.

Ainsi, même si, par principe, il peut être considéré que la cause de la rupture conventionnelle est le consentement des parties, il appartenait au juge d'accomplir son office en rétablissant la réalité, ce qui découle des constats réalisés.

B. Une inexorable nullité

C'est bien sûr sur le terrain de la nullité que s'est placé le salarié demandeur, suivi par la Cour. Aucune autre solution n'était concevable, au regard des règles de l'article L. 1235-10 du Code du travail, du fait de l'absence d'un plan de reclassement intégré au PSE (6). La sanction de la nullité, dès lors que la réintégration n'est pas demandée, correspond au plancher indemnitaire de douze mois de salaire, prévu par le deuxième alinéa de l'article L. 1235-11.

Mais il reste une question non résolue : quel serait le sort des ruptures conventionnelles intervenues dans ce contexte ? Cette instance concernait des licenciements postérieurs aux ruptures conventionnelles.

La Chambre sociale de la Cour de cassation, dans l'arrêt *Norbert Dentressangle*, a constaté que le comité et les syndicats n'avaient pas qualité pour demander la nullité des ruptures intervenues en fraude aux règles du licenciement économique.

Il nous appartient maintenant de faire pousser la jurisprudence, pour que s'achève le cycle ainsi initié et que les ruptures conventionnelles intervenues dans un contexte de réduction d'effectifs, et par définition sans PSE, soient également déclarées nulles avec les mêmes conséquences indemnitaires et sur le même fondement textuel.

Jean-Louis Borie,

Avocat au Barreau de Clermont-Ferrand

(6) Soc. 30 mars 1999, *Alefpa*, Bull. n° 144, Dr. Ouv. 1999 p. 365, n. H. Tourniquet.



RPDS 807 - Juillet 2012

Au sommaire :

Dossier : Loi du 20 août 2008 : Les apports de la jurisprudence

Le droit et les juges :

- *Licenciements économiques : une invention injustifiable*

- *Salarié étranger : une situation irrégulière n'empêche pas l'indemnisation en cas de rupture du contrat*

Editorial : Sécurité au travail : le préposé-alibi du patronat

L'actualité juridique : Sommaires de jurisprudence et de législation commentés

Pour les lecteurs non abonnés à la RPDS, commande à NSA La Vie Ouvrière, BP 88, 27190 Conches-en-Ouche
Prix du numéro : 7,50 euros + forfait de 3 euros par envoi).

Abonnement : 77 euros par an uniquement à NVO, BP 160, 77315 Marne-la-Vallée Cedex 2.

Commandes et abonnement en ligne sur notre site Internet www.librairie-nvo.com ou www.lecodedutravail.fr