

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE Obligation de reclassement –  
Périmètre – Entreprises sous-traitantes – Condition – Appartenance au même groupe.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 23 octobre 2012  
Commissaire à l'exécution du plan de redressement de la société Acières de Ploërmel et a.  
contre C. (pouvoi n°11-15.530)

Attendu, selon les arrêts attaqués, que M. C., employé depuis le 1er octobre 1974 par la société Acières de Ploërmel, laquelle a été mise en redressement judiciaire par jugement du 6 octobre 2004, désignant M. Y... en qualité d'administrateur judiciaire et la SCP Z... représentant des créanciers, a été licencié pour motif économique, le 24 décembre 2004 ; que par jugement du 24 juin 2005, le tribunal de commerce a arrêté un plan de cession totale des actifs de cette société au profit de la SCOP Acières de Ploërmel, a maintenu M. Y... dans ses fonctions d'administrateur judiciaire et l'a nommé en qualité de commissaire à l'exécution du plan ; que le salarié a saisi, le 23 janvier 2007, la juridiction prud'homale de la contestation de la régularité de son licenciement, dirigeant sa demande contre la SCOP Acières de Ploërmel ; qu'après renvoi de l'affaire devant le bureau de jugement, la société Acières de Ploërmel et les organes de la procédure collective ont été attirés dans la cause ; que par jugement du 26 décembre 2008, le salarié a été débouté de ses demandes ; que par arrêt du 7 janvier 2010, la cour d'appel a constaté son désistement à l'égard de la SCOP Acières de Ploërmel ;

Sur le premier moyen du pourvoi, dirigé contre l'arrêt du 9 septembre 2010 :

Attendu que le commissaire à l'exécution du plan de redressement de la société Acières de Ploërmel et le représentant des créanciers, font grief à l'arrêt de dire n'y avoir lieu à prononcer la nullité de la saisine par le salarié du conseil de prud'hommes de Vannes et de la procédure subséquente alors, selon le moyen, que l'action du salarié qui demande devant le conseil de prud'hommes la réparation du préjudice causé par l'irrégularité de fond ou de procédure de son licenciement est distincte de celle ouverte par les dispositions de l'article L. 621-125 du code de commerce, dans sa rédaction antérieure à la loi du 26 juillet 2005, qui est applicable à la cause ; qu'en considérant, dès lors, pour dire n'y avoir lieu à prononcer la nullité de la saisine par M. C. du conseil de prud'hommes de Vannes et de la procédure subséquente, en dépit de l'absence, devant le conseil de prud'hommes de Vannes, du préliminaire de conciliation, que l'action exercée par M. C. constituait l'action ouverte par les dispositions de l'article L. 621-125 du code de commerce, dans sa rédaction antérieure à la loi du 26 juillet 2005, qui est applicable à la cause, quand il résultait des mentions du jugement du conseil de prud'hommes de Vannes du 26 décembre 2008 et de ses propres constatations que l'action exercée par M. C. tendait à la réparation du préjudice qui aurait été causé par l'irrégularité de fond ou

de procédure de son licenciement, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 621-125 et L. 621-128 du code de commerce, dans leur rédaction antérieure à la loi du 26 juillet 2005, qui est applicable à la cause, ensemble les dispositions de l'article L. 1411-1 du code du travail ;

Mais attendu que le bureau de jugement du conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges relatifs aux créances qui doivent figurer sur un relevé des créances résultant du contrat de travail, dès lors que le salarié entend obtenir la mise en oeuvre de la garantie de l'AGS ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen du pourvoi, dirigé contre le même arrêt : (...)

Mais sur le troisième moyen du pourvoi, dirigé contre l'arrêt du 11 février 2011 :

Vu l'article L. 1233-4 du code du travail ;

Attendu que, pour reconnaître le salarié créancier de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel, après avoir constaté qu'il n'existait pas de possibilité de reclassement dans l'entreprise et dans le groupe auquel elle appartenait, a retenu que les démarches effectuées à cette fin auprès de sociétés sous-traitantes étaient insuffisantes, en raison des informations contenues dans les lettres qui leur étaient adressées ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans qu'il résulte de ses constatations que les entreprises sous-traitantes appartenaient au même groupe que l'employeur, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 11 février 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, 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 d'Angers ;

Rejette le pourvoi en ce qu'il est dirigé contre l'arrêt rendu le 9 décembre 2010 ;

(M. Bailly, f.f. prés. – Mme Deurbergue, rapp. – M. Legoux, av. gén. – SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Capron, av.)

Note.

La procédure prud'homale se déroule, en principe, en deux étapes : une phase obligatoire de conciliation (1) et, en cas d'échec, une phase de jugement (2). Pour

(1) C. trav., art. L. 1411-1 et R. 1454-2 et s. ; Cass. soc. 16 nov. 2010, D. 2011, p. 227, note V. Orif ; RDT, 2011, p. 55, obs. E. Serverin ; Dr. soc. 2011, p. 461, note M. Keller ; M. Zavarro, « La conciliation dans le contentieux prud'homal », in

Mélanges en l'honneur de P. Julien, Edilax, 2004 ; D. Boulmier, « Le bureau de conciliation », Dr. Ouv. 2004, p. 98.

(2) C. trav., art. L. 1411-1 et s. et R. 1423-34.

réduire le temps de l'instance (3), des dispenses ont été accordées afin que certaines actions puissent être directement portées devant le bureau de jugement. Il s'agit notamment des actions d'urgence (4). La décision commentée (P+B) porte précisément sur l'une de ses dispenses, en matière de créances des salariés dans les procédures collectives (5).

Dans cette affaire, la société Acières de Ploërmel a été placée en procédure de redressement judiciaire le 6 octobre 2004. Un salarié a été licencié pour motif économique quelques mois avant que le tribunal n'arrête un plan de cession totale des actifs dont le repreneur est la SCOP Acières de Ploërmel. Ce salarié saisit le Conseil de prud'hommes pour contester la régularité de son licenciement en mettant en cause l'administrateur judiciaire qui assure également les fonctions de commissaire à l'exécution du plan et la société repreneuse. L'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement de ce conseil qui déboute le salarié. L'appel interjeté par le salarié a permis à la Cour d'appel de prononcer deux décisions. Une décision du 9 septembre 2010 concernant la recevabilité de l'action du salarié et une autre du 11 février 2011 dans laquelle elle juge le fond de l'affaire. Ces deux décisions ayant donné gain de cause au salarié, les organes de la procédure collective se pourvoient en cassation. Ils soutiennent dans le premier moyen du pourvoi que l'action du salarié n'a pas respecté la procédure prud'homale qui exige le passage au bureau de conciliation avant d'aller au jugement. Cette procédure n'ayant pas été observée, la Cour d'appel aurait dû prononcer la nullité de la procédure et des demandes en réparation. Pour eux, la demande d'indemnisation pour licenciement économique irrégulier n'entre pas dans le champ de la dispense de la phase de conciliation accordée aux salariés (6).

La Cour de cassation par sa décision ci-dessus rejette le pourvoi en ce qui concerne la première décision relative à l'attribution de la compétence exclusive des litiges concernant les créances des salariés, notamment celles résultant d'un licenciement irrégulier, au bureau de jugement du conseil de prud'hommes. La Cour de cassation s'appuie sur l'article L. 625-5 du Code de commerce : « *les litiges soumis au conseil de prud'hommes en application des articles L. 625-1 et L. 625-4 sont portés*

*directement devant le bureau de jugement* » (7). Pour attribuer cette dispense, elle apporte deux justifications.

En premier lieu, la Cour de cassation attribue la compétence exclusive des litiges relatifs aux créances salariales à ce bureau parce que ces créances doivent figurer sur les relevés des créances. En effet, lorsque l'employeur est placé en procédure collective, le paiement des créances des salariés est soumis à la vérification du mandataire judiciaire (8). Ce dernier doit établir les relevés des créances des salariés dans les délais déterminés (9). S'il n'établit pas ces relevés dans ces délais, il engage sa responsabilité civile. L'établissement de ces relevés présente un enjeu majeur, car les créances qui ne sont pas inscrites ne peuvent bénéficier du paiement. Par conséquent, l'action du salarié relative à la détermination de sa créance doit être directement portée devant le bureau de jugement pour éviter tout retard.

Dans cette affaire, le salarié ne conteste pas directement le relevé des créances, mais sollicite la réparation du préjudice résultant de l'irrégularité du licenciement. Ainsi, l'objet et le fait générateur des créances qui en résultent n'étant pas identiques, seule l'action liée à la contestation du relevé des créances devrait rentrer dans le champ de la dispense. Par conséquent, une interprétation littérale aurait dû conduire à ce que la demande d'indemnisation pour licenciement irrégulier respecte l'étape de la conciliation. La Cour de cassation n'a pas suivi ce raisonnement. Elle estime que dans les procédures collectives, les deux actions sont directement portées au bureau de jugement.

En deuxième lieu, elle énonce que cette compétence est attribuée au bureau de jugement parce que le mécanisme collectif de garantie de l'AGS peut être mis en œuvre (10). Si tel n'est pas le cas, l'action du salarié est soumise à la phase préalable de conciliation (11). En effet, les créances des salariés ont une nature alimentaire qui exige qu'elles soient payées rapidement afin qu'ils puissent subvenir à leurs besoins alimentaires. Cette assurance a été créée par la loi du 27 décembre 1973 pour pallier les limites des mécanismes de protection des créances salariales de droit commun (12). L'intervention de cette garantie est soumise à des limitations temporelles précises. Pour qu'une créance soit prise en charge par l'institution

(3) J. Pélissier, G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 27<sup>e</sup> éd., Dalloz, coll. « Précis », 2012, p. 126.

(4) Sur les questions relatives à l'article L. 2313-2.

(5) C. com., art. L. 625-5.

(6) Les autres moyens ne sont pas commentés dans la présente note ; sur le troisième moyen, on se reportera *supra* à M. Kocher « A la recherche de la responsabilité du donneur d'ordre dans les relations de travail de sous-traitance : une quête impossible ? » spec. p. 183.

(7) Voir également, Cass. soc. 5 déc. 2006, n° 05-45.697.

(8) C. trav., art. L. 3253-19 et C. com., art. L. 625-1.

(9) C. trav., art. L. 3253-19.

(10) C. trav., art. L. 3253-6 et s. ; Cf. S. Ondze, *La garantie des salaires en cas d'insolvabilité de l'employeur*, Thèse Paris-Ouest-Nanterre-La-Défense, sous la dir. A. Lyon-Caen, 2012.

(11) Il en est ainsi lorsque le montant des créances du salarié est supérieur aux plafonds de la garantie ou lorsqu'il ne conteste pas le principe de la créance ni son montant (Cass. soc. 7 oct. 1998, n° 97-45.769, *Bull. civ. V*, n° 411), Dr. Ouv. 1999 p.163 n. M. Henry.

(12) Cf., S. Ondze, thèse préc.

de garantie, il faut qu'elle naisse dans une période de garantie déterminée (13). En ce sens, la créance du salarié licencié pendant la période d'observation peut être considérée comme créance garantie si elle est déclarée intervenant durant cette période (14). Le droit qui lui est accordé de saisir directement le bureau de jugement permet d'éviter la lenteur procédurale afin que sa créance rentre dans le champ de la garantie de l'assurance des salaires. En revanche, les créances qui naissent en dehors des périodes de garantie sont déchuées de son bénéfice.

En somme, la portée de la dispense de la phase de conciliation en ce qui concerne la demande d'indemnisation pour licenciement économique irrégulier est soumise à deux conditions. D'une part, la créance doit figurer sur le relevé des créances, et d'autre part, le salarié doit envisager la mise en œuvre de la garantie de l'AGS. Ces conditions limitent la portée de la dispense de la phase de conciliation en la matière, même si l'unité du procès (15) qu'elle engendre permet de fixer rapidement le passif salarial de l'employeur dans un relevé (16) qui inclut notamment la créance résultant d'un licenciement intervenant après le jugement d'ouverture

de la procédure (17). La détermination rapide du passif salarial permet également à l'institution de garantie des salaires d'intervenir dans les délais prévus par la loi. Cette dispense ne peut donc plus entraîner la nullité de la procédure engagée par le salarié comme le sont les actions qui ne bénéficient pas d'une telle dispense (18). Le salarié fait ainsi l'économie du temps de la procédure afin que sa créance rentre dans les délais d'établissement des relevés des créances et les périodes temporelles de la garantie des salaires (19). L'attribution de la compétence des litiges concernant les créances des salariés au bureau de jugement est conforme à la finalité du régime de la garantie des salaires. Ce régime a été institué afin de régler rapidement les créances des salariés pour garantir leur sécurité économique nécessaire à l'existence (20). Le passage de l'action du salarié relative aux créances par le bureau de conciliation risquerait en conséquence d'entraver la célérité de la procédure nécessaire au règlement effectif des créances des salariés. La durée raisonnable de la procédure est en plus « *l'une des dimensions essentielles du procès équitable* » (21).

**Stani Ondze**, Docteur en droit, Membre de l'IRERP,  
*Paris-Ouest-Nanterre-La-Défense*

(13) C. trav., art. L. 3253-8.

(14) C. trav., art. L. 3253-8, 2°, a).

(15) C. trav., R. 1452-6.

(16) L. Fin-Langer, « Le particularisme des instances prud'homales dans les procédures collectives », *Rev. proc. coll.* 2012, dossier 5.

(17) C. trav., art. L. 3253-8, 2° ; Cass. soc. 4 juin 2003, n° 01-41.791.

(18) Cass. soc. 16 mars 1959, *Bull. civ.* IV, n° 414.

(19) Voir, C. trav., art. L. 3253-6 ; Cf., S. Ondze, thèse préc., précisément, Le chapitre sur « La garantie dans ses rapports avec l'emploi ».

(20) Ibid.

(21) E. Serverin, « Le procès des délais de procédure prud'homale », *RDT*, 2012, n° 9, p. 471-478 ; Cf. également, E. Serverin, « Le projet de réforme de la carte des prud'hommes, au mépris de son histoire. À propos de l'avis du 22 nov. 2007 relatif à la situation de certains conseils de prud'hommes », *RDT*, 2008, p. 49 ; E. Serverin, T. Grumbach, « La réforme de la carte des prud'hommes devant le Conseil d'État ou le triomphe d'une approche managériale de la justice du travail », *RDT*, 2009, p. 532.