

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE Licenciement collectif – Impact sur deux établissements différents – Distinction de projets concomitants de restructuration – Dédoulement de la procédure d’information-consultation et de l’établissement d’un PSE – Atteinte à l’égalité de traitement – Unicité de pouvoir de décision – Licéité (non).

COUR D’APPEL DE PARIS (Pôle 6 - Chambre 1) 13 janvier 2014
Comité central d’entreprise Barclays Bank PLC contre Barclays Bank PLC

SUR CE,

Considérant que la société de droit anglais Barclays Bank PLC, succursale du groupe Barclays, se compose en France de deux établissements : l’établissement RBB (Retail and Business Banking) – Wealth, qui exerce une activité de banque de détail et de gestion d’actifs employant, au 31 janvier 2013, 1 202 personnes, et l’établissement Barcorp (Barclays Corporate) / Barcap (Barclays Capital), ou CLB, qui assure des services de financement et d’investissement auprès de grandes entreprises et de clients institutionnels, employant 263 salariés ;

Que, le 30 août 2012, la nouvelle direction générale du groupe a annoncé qu’elle allait procéder à une réorganisation complète des services par lignes de métiers et zones géographiques, et a, le 12 février 2013, fait part des grands axes de la réorganisation envisagée ;

Que, dans cette perspective, un projet de réorganisation pour chacun des deux établissements et deux PSE ont été remis au comité central d’entreprise le 20 février 2013 [puis actualisés au 31 mai 2013 pour l’activité banque de détail et gestion d’actifs], aux termes desquels il était envisagé de supprimer 210 emplois, outre la suppression de 62

postes d’apprentis/contrats de qualification sur RBB Wealth, et 37 sur le périmètre de Barcorp/Barcap.

Que, dès la première réunion du CCE, qui s’est tenue au mois de mars 2013, les élus ont exprimé leur désaccord quant à la mise en œuvre de deux procédures distinctes et ont désigné un expert chargé d’examiner les deux plans ;

Que le cabinet Secafi, chargé de l’expertise, a estimé que la mise en place de deux PSE distincts constituait un « *choix discutable* », aux motifs que le projet en cause résulte d’une stratégie européenne justifiant que l’existence du motif économique soit apprécié au niveau de l’entreprise, laquelle constitue également le périmètre de définition des mesures sociales et de la détermination des catégories professionnelles ;

Que, par courrier du 30 avril 2013, la Directrice désapprouvait la mise en place de deux procédures d’information/consultation, ainsi que l’établissement de deux PSE distincts, dès lors que la réorganisation envisagée émanait de la direction générale et non des établissements et que, compte tenu de l’importance de cette réorganisation, le périmètre de référence devait être celui de la société ; qu’elle a rappelé que le principe de l’égalité de traitement entre les salariés devait être respecté ;

Que, par ordonnance de référé du 4 juin 2013, le comité central d'entreprise a obtenu la suspension des deux projets de réorganisation et l'interdiction de toute mesure prise à cette fin, dans l'attente de l'issue de la présente procédure parallèlement engagée au fond ;

Considérant que, pour l'essentiel, le CCE considère que le périmètre de mise en œuvre de ces deux procédures viole les dispositions de l'article L.1233-61 du Code du travail et la notion d'entreprise à laquelle ce texte fait référence ; qu'il conteste la distinction opérée entre les salariés relevant de chacune de ces deux entités, sollicitant la mise en place d'un PSE commun aux deux établissements et la reprise *ab initio* d'un processus unique d'information consultation ;

Que la société Barclays Bank PLC soutient, à l'inverse, que la mise en œuvre de deux procédures collectives de licenciement pour motif économique et de deux plans de sauvegarde de l'emploi distincts au niveau de chaque établissement est légalement justifiée, dès lors que chaque établissement de la succursale présente une organisation spécifique, est soumis à une gouvernance qui lui est propre (direction des ressources humaines et ligne de reporting distinctes, régime de mutuelle et de prévoyance spécifique) et que la réorganisation envisagée s'opère entre deux secteurs d'activité distincts que sont la banque de détail et la banque de financement et d'investissement ;

Qu'elle estime que l'article L.1233-61 du Code du travail n'impose pas à l'employeur, seul juge des projets de réorganisation à mettre en œuvre, d'étendre le périmètre du plan de sauvegarde au niveau de l'entreprise, ce niveau devant seulement permettre d'apprécier le seuil de déclenchement du PSE ;

Que la convention collective de la banque ne fait pas de l'entreprise le périmètre de la réorganisation ou du PSE, mais privilégie une analyse fonctionnelle ;

Que le mode opératoire retenu n'est pas non plus constitutif d'inégalités entre les salariés, dès lors que les catégories professionnelles sont définies au niveau de chaque établissement et que les mesures du plan s'apprécient au regard des moyens du groupe et pas seulement de l'entreprise, de sorte que le découpage critiqué n'a aucune incidence sur la situation des salariés ;

Considérant qu'aux termes de l'article L.1233-30 du Code du travail, l'employeur doit réunir et consulter le comité d'entreprise sur le projet de licenciement collectif, le nombre de suppressions d'emplois, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, ainsi que les mesures sociales d'accompagnement prévues par le PSE ;

Que l'article L.1233-61 du Code du travail dispose que, dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements

ou en limiter le nombre ; que ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile ;

Que l'article L.1233-62 du même code précise que le PSE prévoit des mesures telles que les actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;

Considérant, en l'espèce, que les deux projets économiques et les deux plans de sauvegarde de l'emploi qui ont été soumis au CCE concernent, au sein de la SA Barclays Bank PLC, d'une part, l'établissement RBB/Wealth, visant à supprimer environ 260 postes et, d'autre part, l'établissement Barclays Bank PLC Corporate et Investment Banking, emportant la suppression de 33 postes (29 au sein de l'activité Corporate Banking, 3 au sein de l'activité Actuels et 1 au sein de l'activité DCM, dont 6 vacants, pouvant conduire à 27 licenciements pour motif économique) ;

Que ces deux projets de réorganisation, lesquels sont concomitants, correspondent tous deux, non pas à une décision de leur chef d'établissement respectif, ni à des logiques internes à chacun des établissements, mais à une décision de la direction générale de la société, qui s'inscrit dans une politique globale de sauvegarde de la compétitivité de Barclays au niveau européen ;

Que, dans ces conditions, le périmètre de référence doit être celui de l'entreprise, comme le prévoit d'ailleurs l'article L.1233-61 précité, peu important à cet égard que chacun des établissements ait sa propre spécificité, compte tenu de la nature de sa clientèle, étant à cet égard observé que, même si la clientèle peut être différente, les deux entités ont chacune pour objet de distribuer des crédits, (prêts immobiliers, crédits à la consommation, crédits de trésorerie ou d'investissement) et de collecter des dépôts (fonds d'investissement, assurances-vie, livrets d'épargne etc.) ; qu'au surplus, les deux projets de réorganisation litigieux ont pour point commun de permettre l'externalisation de certaines tâches transversales au profit du groupe pour effectuer des économies d'échelle ;

Considérant, en outre, que les catégories professionnelles des salariés concernés, lesquelles correspondent à l'exercice de fonctions de même nature ou d'emplois supposant une formation professionnelle commune, doivent également s'apprécier au niveau de l'entreprise, étant observé que l'article 29 b de la convention collective de la banque, lequel a d'ailleurs fait l'objet d'une réserve d'extension, n'autorise l'élaboration d'un tableau par établissement que pour la mise en œuvre des critères d'ordre de licenciement ;

Considérant, par ailleurs, que, contrairement à ce que soutient la SA Barclays Bank PLC, force est de constater, au vu de la comparaison de profils de poste, qu'il existe au sein des deux établissements concernés des métiers correspondant à des catégories professionnelles identiques ; que tel est le cas, notamment, entre les chargés de support middle office chez RBB et des R. Daily activity chez CIB, ou celui des analystes crédit chez RBB et des analystes corporate junior chez CIB, ou encore entre les chargés de traitement des opérations bancaires RBB et les gestionnaires Back Office de CIB ;

Qu'ainsi, en procédant à deux PSE distincts, la SA Barclays Bank PLC a violé le principe d'égalité entre les salariés d'une même entreprise, ces derniers devant, pour une même catégorie professionnelle, bénéficier des mêmes mesures d'accompagnement, ce qui, au vu de l'examen des pièces produites, n'est pas le cas ; qu'il suffira, à cet égard, de se référer à l'aide à la création d'entreprise, qui est plus avantageux chez CIB avec une allocation de 12.000 € par salarié que chez RBB, où la même allocation est de 8.000 € ;

Considérant, enfin, comme l'a reconnu la SA Barclays Bank PLC dans ses écritures, que les PSE litigieux n'étaient pas accompagnés d'un plan de reclassement comprenant des mesures précises et concrètes de nature à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre ;

Considérant qu'en l'état de ces éléments, il convient d'annuler la procédure d'information-consultation, ainsi que ses effets subséquents et d'ordonner à la SA Barclays Bank PLC la reprise d'une procédure d'information-consultation unique, au niveau de l'entreprise, sur le projet de réorganisation envisagé et de présenter un seul PSE dans le respect des dispositions relatives à l'égalité de traitement des salariés en fonction de leurs catégories professionnelles, et ce sans qu'il soit besoin de prononcer une astreinte ;

Considérant, enfin, que c'est par des motifs pertinents que la cour fait siens que le tribunal a rejeté la demande reconventionnelle de la SA Barclays Bank PLC tendant à obtenir la remise des enregistrements des réunions du CCE postérieures au 25 mars 2013 ;

Que le jugement déféré sera, en conséquence, infirmé, sauf en ce qu'il a donné acte au CCE de ce qu'il accepte de mettre les enregistrements exploités par le secrétaire et non encore transcrits à la disposition de la direction, concernant les réunions tenues au titre de la procédure d'information et de consultation, soit jusqu'au 25 mars 2013, au titre des projets de licenciements en cause ;

PAR CES MOTIFS

Infirmes le jugement dont appel sauf en ce qu'il a donné acte au comité central d'entreprise de la SA Barclays Bank PLC de ce qu'il accepte de mettre les enregistrements exploités par le secrétaire et non encore transcrits à la disposition de la direction,

concernant les réunions tenues au titre de la procédure d'information et de consultation et en ce qu'il a rejeté la demande du CCE de communication des enregistrements des réunions postérieures au 25 mars 2013 ;

Statuant à nouveau,

Dit que le projet de réorganisation engagé par la SA Barclays Bank PLC devait faire l'objet d'une procédure d'information-consultation unique et d'un plan de sauvegarde de l'emploi unique,

En conséquence, annule la procédure d'information-consultation et tous ses effets subséquents,

Ordonne à la SA Barclays Bank PLC la reprise d'une procédure d'information-consultation unique au niveau de l'entreprise sur le projet de réorganisation envisagé et la présentation d'un seul PSE dans le respect des dispositions relatives à l'égalité de traitement des salariés en fonction de leurs catégories professionnelles, et ce sans qu'il soit besoin de prononcer une astreinte ;

Y ajoutant,

Condamne la SA Barclays Bank PLC à payer au comité central d'entreprise de la SA Barclays Bank PLC, pour l'ensemble de la procédure, la somme de 5.000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

(Mme Carbonnier, prés. – M^{es} Chanu, Meillat, av.)

Note.

La question soulevée par l'arrêt est inédite : l'employeur qui envisage une réorganisation peut-il scinder ce projet de réorganisation en élaborant non pas un, mais deux PSE, soit en l'espèce un par établissement concerné ?

La société de droit anglais Barclays Bank PLC se compose en France de deux établissements : dans l'un est exercée l'activité banque de financement et d'investissement (dit CIB), dans l'autre celle du détail (dit RBB). La nouvelle direction générale du groupe annonce qu'elle compte procéder à une réorganisation complète des services par lignes de métiers et zones géographiques afin de sauvegarder sa compétitivité. Dans cette perspective, deux PSE, un pour chaque établissement, sont soumis au CCE. Le PSE de l'établissement CIB met en cause 33 postes ; celui de l'établissement RBB, 260.

Le CCE prétend que l'employeur n'est pas fondé à scinder le projet de licenciement collectif par établissement, qu'une telle démarche viole et le principe d'égalité de traitement et le droit du licenciement.

Sur l'égalité de traitement

Sur le terrain de l'égalité de traitement, l'employeur avançait que les salariés des établissements RBB et CIB ne se trouvaient pas dans une situation identique, dans

la mesure où les catégories professionnelles, définies au sein de chaque établissement, étaient distinctes (1).

L'argument est balayé par les juges, qui contestent d'entrée la réalité de ces raisons objectives : « *contrairement à ce que soutient la SA Barclays Bank PLC, force est de constater, au vu de la comparaison de profils de poste, qu'il existe au sein des deux établissements concernés, des métiers correspondant à des catégories professionnelles identiques* ». Point n'est besoin, dès lors, d'en vérifier la pertinence... Et les juges de conclure qu'« *en procédant à deux PSE distincts, la SA Barclays Bank PLC a violé le principe d'égalité entre les salariés d'une même entreprise, ces derniers devant, pour une même catégorie professionnelle, bénéficier des mêmes mesures d'accompagnement* » (ci-dessus).

Peut-on raisonnablement en déduire qu'une différence avérée de catégories professionnelles (2) aurait pu constituer une justification pertinente à l'élaboration de deux PSE distincts ? Sans doute faut-il faire montre de plus de prudence : une chose est de se demander si les salariés de deux établissements doivent bénéficier des mêmes mesures d'accompagnement – question qui, au demeurant, peut être soulevée à l'occasion d'un PSE unique –, une autre est de se demander si ces mesures sociales, fussent-elles différentes, doivent être contenues dans le même PSE. Une chose est de se demander si les salariés de l'établissement CIB ont une raison objective, réelle et pertinente, de bénéficier d'une aide à la création d'entreprise plus avantageuse que celle dont bénéficient les salariés de l'établissement RBB, une autre est de se demander si le fait d'établir un PSE pour chaque établissement viole le principe d'égalité de traitement.

À cette seconde question – qui était celle soumise aux juges – on peine à appliquer la règle de l'égalité de traitement. Techniquement : l'examen de la pertinence de la différence de traitement ne peut s'effectuer qu'en considération de l'avantage en cause (3). C'est là tout le sens et toute la force de la jurisprudence. Quel serait, dans une telle perspective, l'avantage en cause ?

(1) L'argumentation rappelle d'anciens arrêts illustrant un contrôle faible de la différence de traitement entre salariés d'établissements distincts, différence qui pouvaient être justifiée par la simple référence aux caractéristiques des établissements concernés (V. pour exemple : Cass. soc. 18 janvier 2006, n°03-45.422, Dr. Ouv. 2006 p.491 n. A. de Senga ; Cass. soc. 12 juillet 2006, n°05-40.980 à 987) ; contrôle aujourd'hui renforcé par l'exigence de raisons objectives dont le juge vérifie la réalité et la pertinence (en dernier lieu : Cass. soc. 27 juin 2012, n°10-27.044, Dr. Ouv. 2012, p.724 obs. I. Meyrat).

(2) Le critère retenu n'est pas sans rappeler celui du périmètre de mise en œuvre des critères de l'ordre (Cass. Soc. 13 décembre 1995, n°92-42.904). La notion de catégorie professionnelle, qui sert de fondement à la recherche des

Faut-il comparer les deux PSE (comparaison globale ? analytique ?) ? Peu importe. Car ces interrogations sont encore de nature à éluder la véritable difficulté qu'il y a à traiter une telle question sous l'angle de l'égalité de traitement. L'invocation de la règle de l'égalité de traitement ne peut ici se faire qu'au prix d'un raisonnement spécieux. On pourrait soutenir qu'en élaborant des PSE respectifs pour chaque établissement l'employeur ne viole pas le principe de l'égalité de traitement (question qui renvoie, le cas échéant, à l'examen du contenu des plans respectifs), mais prive tous les salariés concernés par la réorganisation, qu'ils soient d'un établissement ou d'un autre, du « bénéfice » d'un PSE unique. À cet égard, il n'est pas de salariés moins bien traités que d'autres, pas d'établissement plus favorisé qu'un autre (4).

La question se déplace alors sur le terrain de la légalité, terrain sans doute plus pertinent...

Sur la légalité du traitement

Pour le CCE, l'élaboration de deux PSE violait l'article L.1233-61 du Code du travail et la notion d'entreprise à laquelle ce texte fait référence. En conséquence, le CCE réclamait la reprise *ab initio* d'un processus unique d'information-consultation sur la base d'un PSE commun aux deux établissements. Les juges vont, ici aussi, lui donner raison.

Quels étaient, en face, les arguments avancés par la société Barclays ? Ils étaient de deux ordres. D'abord, la société Barclays justifiait l'élaboration d'un PSE par établissement par le fait que ces établissements présentaient une organisation et une gouvernance spécifiques, que la réorganisation s'y déployait entre deux secteurs d'activité distincts ; les juges écartent tant la réalité que la relevance de ces arguments. Ensuite, et plus fondamentalement, la société estimait que l'article L.1233-61 du Code du travail « *n'impose pas à l'employeur, seul juge des projets de réorganisation à mettre en œuvre, d'étendre le périmètre du plan de sauvegarde au niveau de l'entreprise* ».

juges dans le présent arrêt (salariés exerçant des fonctions de même nature et supposant une formation professionnelle commune), est d'ailleurs identique à celle qui sert de fondement à l'établissement de l'ordre des licenciements (Cass. Soc. 13 février 1997, n°95-16.648, bull. civ. V, n°63).

(3) Cass. Soc. 20 février 2008, n°05-45.601 ; Dr. Soc. 2008, 530, n. Radé ; RDT 2008, 648, obs. I. Meyrat. Pour une application en matière de différences de traitement entre salariés d'établissements distincts plus spécifiquement, v. Cass. Soc. 8 juin 2011, n°10-30.162 et n°10-30.337 à 40, Dr. Ouv. 2011, p.618, n. K. Hamoudi, Dr. Soc. 2011, 991, obs. C. Radé.

(4) Au passage, ce sont les limites d'un raisonnement rivé à la notion d'avantage en matière d'égalité de traitement qui peuvent être soulignées.

L'allusion, à peine voilée, au célèbre arrêt *SAT* (5), n'est pas très heureuse. La question soulevée par les faits n'était pas de savoir si l'employeur était seul juge du projet de réorganisation, mais celle de savoir si l'employeur pouvait librement décider des modalités de mise en œuvre de ce projet. Plus précisément, le processus de réorganisation, dont il n'est pas contesté qu'il concernait les deux établissements en France de la succursale du groupe Barclays et qu'il était mené par la direction générale, pouvait-il faire l'objet de deux PSE ? Une interprétation littérale du code autorise à répondre par la négative. Les articles L. 1233-61 et 62 du Code du travail visent l'élaboration et le contenu d'un PSE. Et les juges de suivre l'argumentation du CCE en affirmant que le périmètre de référence, pour l'élaboration du PSE, s'entend nécessairement de l'entreprise, notion à laquelle l'article L. 1233-61 fait référence. Mais l'on sait que cette notion est emprunte d'un réalisme certain en droit du travail et que l'invoquer sans plus de précision ne renseigne pas toujours...

Il faut alors se tourner vers l'esprit du droit du licenciement économique. La segmentation du projet de réorganisation opérée par la Barclays en heurte-t-elle l'esprit ?

De prime abord, on pourrait traiter cette segmentation avec un certain dédain, y voir un artifice « juridiquement » inutile (6) : l'élaboration de deux PSE ne fera obstacle ni à l'application de périmètres différents dans le contrôle de leur contenu, des mesures qui les composent (périmètre d'appréciation des mesures de reclassement ou des critères de l'ordre, ou même du champ de la règle de l'égalité de traitement), ni à l'obligation pour l'employeur, ici respectée, d'informer et de consulter le comité central d'entreprise sur ces deux PSE (7). On peut, toutefois, se demander ce qu'il en sera de l'information-consultation au niveau de l'établissement. Les comités d'établissement verront-ils leur intervention limitée au PSE qui les concerne ou pourront-ils prendre connaissance des deux PSE ? On le pressent, les enjeux deviennent alors moins formels. Le droit du licenciement économique, on le sait, n'entérine pas les découpages gestionnaires ou organisationnels sans les interroger. Le processus de

réorganisation est ainsi saisi à l'aune d'une variété de périmètres de référence, qui présentent pour point commun de récuser toute segmentation artificielle et non pertinente au regard des obligations procédurales qui organisent ce processus. En l'espèce, y a-t-il artifice ?

Que fait la direction générale en élaborant deux PSE distincts ? Elle opère une segmentation. De quoi ? Du processus même de réorganisation. En effet, le droit du licenciement dessine son objet comme un processus de réorganisation, processus qui se compose de plusieurs projets, plusieurs ordres de décisions. Schématiquement, on pourrait en proposer deux, voire trois, dans les organisations complexes. Une première décision « stratégique », qui échappe, dans certaines formes d'organisations complexes (8), aux règles du licenciement (ces règles ayant pour destinataire l'employeur) (9). Dans le cas d'une entreprise « simple », d'une société sans rapports de filialisation, cette première étape se fonde dans la seconde. La seconde décision, alors traitée par le droit du licenciement comme la cause originelle du processus qu'il vise à saisir, s'entend de la décision de mise en cause de l'emploi. Il s'agit du projet de réorganisation *initial*. Le droit du licenciement le saisit comme une annonce ; une annonce qui a pour effet de déclencher les règles qui le composent. Un troisième ordre de décision peut ensuite être identifié : celui du projet de réorganisation au sens *dynamique*. Lorsque certaines conditions sont réunies, le PSE en est le moule. À ce projet de réorganisation moulé dans un PSE est assigné un double objectif : limiter la mise en cause de l'emploi telle qu'annoncée dans le projet de réorganisation initial (volet offensif), reclasser les salariés dont le licenciement n'aura pu être évité (volet défensif). Dans son volet offensif, le projet de réorganisation contenu dans le PSE a pour objet le projet de réorganisation initial ; l'objet du projet de réorganisation, au sens d'une pâte qu'il doit travailler, réside dans le projet de réorganisation initial. C'est dire que l'un et l'autre sont intimement liés. C'est là tout le sens du droit du licenciement économique : le PSE ne s'entend pas d'un simple acte de gestion des départs, mais véritablement d'un projet de réorganisation compris comme l'ensemble des mesures appelées à faire évoluer le projet annoncé initialement.

(5) Ass. Plén. 8 décembre 2000, D. 2000-1125, n. J. Pélessier ; Dr. Ouv. 2001, p. 357, n. M. Henry et F. Saramito ; Dr. Soc. 2001, 126, concl. P. de Caigny, n. A. Cristau.

(6) Ce qui ne présage pas de son utilité stratégique en terme de paix sociale, ou compte tenu de l'implantation syndicale, variable d'un établissement à un autre.

(7) En matière de répartition des compétences entre le CCE et le comité d'établissement, le CCE doit être (également) consulté dès lors que le projet ou la décision excède les pouvoirs du chef d'établissement (art. L. 2327-2 et L. 1233-36 du Code du travail). En matière de licenciement, un

projet de licenciement, même limité à un établissement, excède souvent les pouvoirs du chef d'établissement et/ou comporte des répercussions sur d'autres établissements, ce qui justifiera la consultation du comité central d'entreprise.

(8) Tel était le cas en l'espèce : la réorganisation de la succursale en France découlait d'une politique globale de sauvegarde de la compétitivité de la Barclays au niveau européen.

(9) CJCE, 10 septembre 2009, aff. C-44/08, *Akavan c/Fujitsu*, RDT 2010, 285, n. S. Vernac, Dr. Ouv. 2010, p. 159, n. M. Bonnechère.

Si le raisonnement convainc, il reste à en préciser les aboutissements. Le périmètre du projet de réorganisation porté par le PSE doit nécessairement coïncider avec le périmètre du projet initial de mise en cause des emplois (qui en constitue l'objet, la pâte à travailler). Quel est ce périmètre ? L'article L.1233-61 du Code du travail vise l'entreprise. Toutefois, pour déterminer ici ce qu'il faut entendre par entreprise, les juges ont recours à un critère décisif (10) : celui du niveau auquel la décision, le projet initial de mise en cause de l'emploi, a été prise (11). Où l'on renoue avec l'argumentation avancée par la Direccte et reprise par les juges, qui font observer « *que ces deux projets de réorganisation, lesquels sont concomitants, correspondent tous deux, non pas à une décision de leur*

chef d'établissement respectif, ni à des logiques internes à chacun des établissements, mais à une décision de la direction générale de la société » (ci-dessus).

L'arrêt soulève peut-être une ultime interrogation : si l'employeur ne doit pouvoir scinder artificiellement le projet de réorganisation, peut-il le faire avec l'accord des syndicats ? Notons que la loi de sécurisation de l'emploi ne prévoit la possibilité de négocier un accord portant sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi qu'avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, et ce même si le projet de réorganisation a pour périmètre d'application l'établissement.

Emmanuelle Lafuma, *Maître de conférences*
à l'Université Paris XIII-Villetaneuse

(10) L'interrogation renvoie à l'observation du contenu du périmètre d'appréciation des conditions d'application du droit du licenciement économique.

(11) V. pour exemple, Cass. 16 novembre 2010, n°09-69.485 et les obs. en ce sens de G. Couturier, Dr. Soc. 2011, 175.