

Quand le plan social devient “l’accompagnement” d’une violation par l’employeur d’un engagement de limiter le nombre des licenciements économiques...

par Marie-France BIED-CHARRETON, Avocat au Barreau de Paris

■ I. ■

En janvier 1999, la société BSN, filiale de la société Danone, qui fabriquait des emballages verriers pour produits alimentaires, engageait une procédure collective de licenciement. Elle soumettait au comité central d’entreprise un document intitulé « BSN 2003 » comprenant un projet de réorganisation par site, lequel garantissait sur cinq ans un maximum de huit cent deux licenciements.

L’employeur satisfaisait dans un premier temps à ses engagements de limitation des licenciements économiques.

Mais en août 1999, la société BSN était scindée en deux sociétés, les sociétés BSN Glasspack et VMC, qui étaient alors réunies dans le groupe BSN Glasspack.

Bien que le 18 octobre 1999, la société BSN Glasspack s’engageait à respecter la « cible des effectifs » retenue dans le plan BSN 2003 avec en outre la « sauvegarde de soixante-dix emplois », dans le cadre d’un accord collectif de réduction du temps de travail, cette société n’hésitait pas avec la société VMC à mépriser les engagements pris.

Le 9 avril 2001, les deux sociétés présentaient chacune à leur comité central d’entreprise un plan de restructuration ayant pour objet à terme l’intégration des deux structures dans le but d’acquérir une dimension mondiale par l’achat du verrier allemand Gerresheiner et des filiales étrangères du groupe Danone, achat qui se réalisera ultérieurement.

Or ce plan, dit « complémentaire », comprenait, en particulier en ce qui concerne la société BSN Glasspack, un projet de licenciement collectif de 880 personnes d’ici la fin de l’année 2003, au lieu du maximum de 250 personnes prévu pour cette année là dans le plan BSN 2003.

Face aux questions des représentants du personnel, les deux sociétés répondaient qu’elles n’avaient jamais pris l’engagement de limiter les licenciements en 2003.

C’est ainsi que les comités centraux d’entreprise des deux sociétés saisissaient en référé le Tribunal de grande instance de Lyon qui, par ordonnance du 19 juin 2001, prononçait la suspension des procédures de consultation dans l’attente des décisions au fond.

Puis ce Tribunal, saisi au fond, prononçait, par jugement du 18 juillet 2001, la nullité des procédures consultatives engagées le 9 avril 2001 et des plans de sauvegarde pour l’emploi présentés par les deux sociétés.

Sur appel de celles-ci, la Cour d’appel de Lyon, réformant ce jugement par un arrêt du 11 octobre 2001, prononçait la nullité des procédures consultatives et des plans de sauvegarde pour l’emploi en tant qu’ils constituaient une violation des engagements relatifs au maintien du volume d’emplois, et condamnait en outre la société BSN Glasspack à verser, à titre de dommages-intérêts, les sommes de 20 000 F au comité central d’entreprise de cette société, et de 5 000 F au syndicat intervenant CFDT-SCERAO.

Les sociétés BSN Glasspack et VMC formaient un pourvoi en cassation.

On pouvait alors légitimement s’attendre à ce que cet arrêt soit approuvé par la Cour suprême.

Elle aurait alors parachevé sa jurisprudence en la matière en considérant que la violation par l’employeur d’un engagement de limitation du nombre de licenciements devait être sanctionné, non seulement par le paiement de dommages-intérêts aux salariés pris individuellement (1), mais aussi par l’exécution de cet engagement et le versement de dommages-intérêts aux comités d’entreprise et aux organisations syndicales concernées.

Rappelons en effet, d’une part, qu’un employeur ne peut revenir sur un engagement à durée déterminée (2), d’autre part, qu’il doit exécuter de bonne foi son engagement de garantir un certain niveau d’emploi pendant une période déterminée (3), et enfin que, selon l’article 1131 du Code civil, les obligations qui reposent sur une cause illicite ne peuvent “avoir aucun effet”.

(1) cf. déjà en ce sens : Soc. 10 octobre 2002, Société Desarbres, Bull. n° 304 ; Soc. 22 janvier 1998, Société CMB Plastique, Bull. n° 29 ; Soc. 1^{er} avril 1997, Société Case Poclair devenue Case France,

Droit Ouvrier 1998 p. 74 ; voir aussi Soc. 25 avril 2001, Etablissements Noyon et compagnie, Bull. n° 134.

(2) Soc. 4 avril 1990 Bull. n° 161 : plan social.

(3) Soc. 1^{er} avril 1997 précité.

La nullité des procédures consultatives et des plans de sauvegarde pour l'emploi était ici la conséquence normale de l'exécution obligatoire par les employeurs de leurs engagements antérieurs de limitation des licenciements collectifs.

L'article 1144 du Code civil permettait au demeurant cette même solution puisqu'il prévoit que le non-respect d'une obligation peut être sanctionné, non pas par le paiement de dommages-intérêts, mais par l'exécution de l'obligation violée.

■ II. ■

Or curieusement, la Cour de cassation, par l'arrêt rapporté du 25 novembre 2003 (infra p. suiv., publié au Bull. n° 294), n'a approuvé la Cour d'appel qu'en ce qui concerne la constatation d'un manquement de l'employeur à ses obligations et les condamnations au paiement de dommages-intérêts.

La Cour suprême a cassé l'arrêt, au visa notamment de l'article 1142 du Code civil (4), en considérant que la procédure et le plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas frappés de nullité si le plan comporte des mesures d'accompagnement suffisantes.

Autrement dit, une procédure collective de licenciement et un plan de sauvegarde d'emploi ne

peuvent être déclarés nuls que dans le cadre restreint de l'article L 321-4-1 du Code du travail.

Il est ainsi aisé de s'apercevoir que le plan de sauvegarde de l'emploi voit son but totalement perverti. Au lieu d'être un outil pour éviter, ou diminuer, le nombre des licenciements, il devient en quelque sorte la "caution" légale d'une augmentation du nombre des licenciements initialement prévue par engagement de l'employeur.

Au-delà du caractère pour le moins surprenant de cette solution, on relèvera encore l'incohérence du raisonnement tenu ici par la Cour de cassation, ainsi d'ailleurs que divers auteurs l'ont déjà souligné sous d'autres points de vue que celui qui va être présenté (5).

■ III. ■

La Cour suprême paraît en effet, d'une part, avoir appliqué de façon quelque peu mécanique sa jurisprudence selon laquelle la sanction d'une irrégularité de la procédure consultative ne peut être que la suspension de la procédure de licenciement ou, si elle est terminée, la réparation du préjudice subi par les salariés, la nullité de la procédure de licenciement ne pouvant être prononcée qu'en cas d'absence ou d'insuffisance du plan social (6).

Ces principes n'étaient pourtant en réalité d'aucune application en l'espèce, la procédure collective ayant été

correctement mise en œuvre et ce point ne constituant en toute hypothèse pas l'objet du litige.

L'action n'était pas fondée sur une quelconque irrégularité de la procédure engagée, mais seulement sur le fait qu'en son principe, elle caractérisait la violation d'un engagement de l'employeur envers la collectivité des salariés.

Des auteurs avaient d'ailleurs déjà indiqué par le passé qu'une telle action était envisageable (7).

■ IV. ■

D'autre part, la Cour de cassation s'est appuyée sur l'article 1142 du Code civil pour écarter le bien fondé d'une action en exécution d'une obligation alors qu'un tel raisonnement est depuis longtemps abandonné en droit commun comme en droit du travail.

L'article 1142 est en effet subsidiaire à l'article 1144, le paiement en argent n'intervenant que si l'exécution de l'obligation en nature n'est pas possible (8) ou ne présente pas d'intérêt (9).

En droit du travail en particulier, la nullité du licenciement, qui peut s'analyser en une inexécution du contrat de travail, entraîne pour le salarié sa réintégration dans l'entreprise avec le paiement de ses salaires jusqu'à la date de celle-ci, et c'est seulement s'il ne la demande pas que l'employeur doit lui verser des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi (10) avec application bien entendu du minimum légal de six mois.

(4) Cf. « Toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommages-intérêts en cas d'inexécution de la part du débiteur ».

(5) Cf. Savatier, "La violation d'un engagement sur le maintien d'un volume d'emplois pris lors de la consultation du comité d'entreprise sur un projet de restructuration", *Droit social* 2004 p. 166 et s. ; notes de Dalloz 2004 n° 1, IR p 30 et s. et de Liaison sociales quotidien, 28 novembre 2003, "La nullité du plan social cantonnée à son défaut de pertinence".

(6) Soc. 18 novembre 1998 Bull. n° 501.

(7) Cf. M.A. Souriac-Rostchild, "Engagements et arrangements

sur l'emploi : quelle efficacité juridique ?" *Droit social* 1997 p. 1061 et s., spéc. p 1067, 2^e colonne, qui se fonde sur l'article L 135-6 du Code du travail en affirmant que l'inexécution d'un engagement de maintien de l'emploi relève "d'un contentieux à caractère essentiellement collectif".

(8) Cass. 5 octobre 1993 Bull. n° 313.

(9) Civ. I 19 novembre 1996 Bull. n° 313.

(10) Soc. 2 juin 2004 pourvoi n° 02-41.045, publié au Bull., Dr. Ouv. 2005 p. 33 n. S. Ducrocq ; Soc. 17 décembre 2002 Bull. n° 390.

En définitive, la Cour suprême considère comme viciée en son principe une procédure collective de licenciement concrétisant la violation par l'employeur d'un engagement de limiter des licenciements économiques lorsqu'il s'agit d'allouer des dommages-intérêts.

Mais en même temps, elle admet la régularité de cette même procédure en son principe du moment qu'elle inclut un plan contenant des mesures sociales d'accompagnement, lorsqu'il s'agit de statuer sur une demande d'annulation de cette procédure et du plan de sauvegarde de l'emploi qui l'accompagne.

Dorénavant, un employeur pourra donc mépriser allègrement son engagement de limitation des licenciements, voire de renoncement à tout licenciement qu'il aura pris, par exemple en contrepartie de

l'allongement de la durée du travail comme cela se fait actuellement.

Il ne courra en effet aucun risque de voir la procédure collective annulée dès lors que celle-ci sera formellement régulière en matière de mesures d'accompagnement.

Il aura en ce cas seulement à verser des dommages-intérêts au comité d'entreprise (2 000 F en l'espèce) et aux syndicats (5 000 F en l'espèce), et éventuellement aux salariés qui iront en justice individuellement.

Pour une entreprise qui a les reins solides financièrement, cela ne sera pas cher payé, et le préjudice en terme de perte massive d'emplois aura de toute façon été réalisé.

M.F. Bied-Charreton

ANNEXE

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Licenciement collectif – Plan social – Exécution – Obligations de l'employeur – Manquement – Portée.

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION – Employeur – Responsabilité – Faute – Inexécution par l'employeur de ses obligations – Plan social – Engagements pris dans le cadre d'un plan social – Limitation du nombre de licenciements – Inobservation.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 25 novembre 2003
BSN Glasspack contre SCERAO CFDT et a.

Sur le premier moyen, pris dans ses première et deuxième branches :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir prononcé la nullité des procédures consultatives engagées le 9 avril 2001 et des plans sociaux alors présentés en tant qu'ils constituaient une violation d'engagements relatifs au maintien du volume d'emplois, alors, selon le moyen :

1) qu'une garantie d'emplois ne peut résulter que d'une expression de volonté claire et dénuée d'ambiguïté, révélant de la part de l'employeur un véritable engagement ferme et précis de ne pas procéder à des licenciements dans un laps de temps déterminé ; qu'en l'espèce, les termes du projet, présentant des "estimations" et une "évolution prévisionnelle" de l'emploi sur la période 1999-2003, et dénombant les licenciements "envisagés d'ici à fin 2003", révélaient clairement que si l'employeur avait à la rigueur exprimé son intention de limiter autant que possible le recours aux licenciements, il ne s'était pas engagé de manière ferme et inconditionnelle à maintenir un volume d'emplois déterminé, ni n'avait *a fortiori* souscrit aucune garantie d'emplois, impliquant une quelconque impossibilité de ne pas procéder à de nouveaux licenciements jusqu'à la fin 2003 ; qu'il résultait encore des termes du procès-verbal de la réunion du comité central d'établissement en date du 8 avril 1999, que le projet, au su des institutions représentatives du personnel, serait sujet à nouvelle discussion, révision, modification, adaptation ou complément, selon l'évolution de la conjoncture ; qu'en considérant que l'employeur aurait souscrit dans le cadre du projet "BSN 2003" une garantie d'emplois lui interdisant par principe, sauf force majeure, de mettre en oeuvre tout projet de licenciement avant fin 2003, la Cour d'appel a donc dénaturé les termes et la portée du projet BSN 2003, et partant violé l'article 1134 du Code civil ;

2) qu'en toute hypothèse, l'employeur peut toujours dénoncer un engagement unilatéral en respectant un délai de prévenance

suffisant, même s'il n'y a pas de force majeure ; qu'en interdisant à l'employeur de revenir sur son engagement pour des motifs économiques nouveaux, au prétexte qu'ils n'auraient pas constitué des cas de force majeure, la Cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil et L. 321-1 du Code du travail ;

Mais attendu que la Cour d'appel a exactement retenu que le projet "BSN 2003" comportait des mesures détaillées, élaborées en fonction d'objectifs précis, et que la limitation prévue par lui du nombre des licenciements à intervenir jusqu'en 2003 correspondait à un engagement unilatéral de l'employeur de ne pas procéder à davantage de licenciements pendant la même période, engagement non régulièrement dénoncé ; que l'arrêt échappe aux critiques des deux premières branches du moyen ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt d'avoir condamné la société BSN Glasspack à payer des sommes à titre de dommages-intérêts à son comité central d'entreprise et au syndicat CFDT SCERAO alors, selon le moyen :

1) qu'à aucun moment la société exposante n'a entendu rétracter les engagements économiques souscrits dans le cadre du projet BSN 2003 ; qu'elle soutenait au contraire la nécessité d'adapter ces mesures, fondées sur une prévision à cinq ans, à l'évolution défavorable de la conjoncture, en conséquence de quoi elle avait déterminé des mesures d'investissements complémentaires tendant à assurer *in fine* un investissement mieux ciblé et globalement supérieur à celui prévu dans le projet BSN 2003 ; qu'en considérant à tort que l'exposante aurait nié ses engagements fermes en matière d'investissements, quand le projet "BSN 2003" reposait explicitement sur des projections susceptibles d'évoluer, et de rendre nécessaires une modification ou une adaptation des mesures envisagées, la Cour d'appel a violé l'article 1382 du Code civil ;

2) que l'engagement de la responsabilité civile d'une personne est subordonné à la démonstration de l'existence d'une faute commise par elle, ou d'un manquement à ses obligations ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel n'a à aucun moment caractérisé avec la précision nécessaire, ni même élémentaire, les engagements pris au plan économique que la société exposante aurait prétendument rétracté ; que ce faisant, elle a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1382 du Code civil ;

3) qu'il était par ailleurs constant que le comité central d'entreprise avait été dûment consulté et informé, qu'il s'agisse du projet BSN 2003, ou du projet de réorganisation stratégique élaboré en avril 2001 ; que la Cour d'appel elle-même avait explicitement constaté qu'aucun grief ne pouvait être sérieusement fait à l'exposante sur ce point, qu'en postulant néanmoins, pour retenir à tort sa responsabilité, une prétendue violation par la société exposante des prérogatives consultatives du comité central d'entreprise, la Cour d'appel a méconnu ses constatations, et violé l'article 1382 du Code civil ;

Mais attendu que la Cour d'appel, après avoir caractérisé le manquement apporté à ses obligations par la société BSN Glasspack en ne tenant pas son engagement unilatéral pris devant la représentation du personnel, a souverainement apprécié l'étendue du préjudice en résultant ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen pris dans sa troisième branche :

Vu l'article 1142 du Code civil, ensemble les articles L. 321-2 et L. 321-4-1 du Code du travail ;

Attendu que pour prononcer la nullité des procédures engagées le 9 avril 2001 et des plans sociaux alors présentés l'arrêt attaqué retient qu'ils constituent la violation des engagements relatifs au maintien du volume d'emplois précédemment pris ;

Attendu cependant, que lorsque l'employeur ne tient pas l'engagement unilatéral qu'il a pris de limiter le nombre de licenciements pendant une période déterminée, la procédure et le plan de sauvegarde de l'emploi qu'il met alors en oeuvre en envisageant des licenciements ne sont pas pour autant frappés de nullité si le plan comporte des mesures d'accompagnement suffisantes ; que les salariés licenciés ont seulement la possibilité de demander la réparation du préjudice que l'inobservation de l'engagement de l'employeur peut leur causer ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la Cour est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige en appliquant la règle de droit appropriée, comme le prévoit l'article 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a prononcé la nullité des procédures consultatives engagées le 9 avril 2001 par la société BSN Glasspack et la société VMC et des plans sociaux alors présentés par ces sociétés à leurs comités centraux d'entreprise, l'arrêt.

(MM. Sargos, prés. – Gillet, rapp. – Foerst, av. gén. - SCP Gatteau, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, av.)

COLLOQUE DE DROIT SOCIAL

organisé par l'association des étudiants du Master *Droit et pratique des relations du travail* de l'université Paris XI

Droit de grève et principe de continuité du service public : l'âge de la raison ?

Mercredi 23 mars 2005 de 9 h à 13 h (entrée gratuite)

Université Paris XI - Faculté Jean Monnet, salle Georges Vedel, 54, bd Desgranges, 92331 SCEAUX
(RER B : arrêt Robinson)

I) Le cadre juridique général

Sous la présidence de Eric Hirsoux, *maître de conférences à l'université Paris XI, Avocat Associé - Cabinet Soulier*

9h15 Le régime juridique de la grève dans les services publics

par Philippe Waquet, *doyen honoraire de la Cour de cassation*
Débats

10h15 La réaction patronale face à la grève

par Daniel Boulmier, *maître de conférences, directeur de l'Institut Régional du Travail, Université Nancy 2*
Débats

II) Négociation collective et droit de grève

Sous la présidence de Laurent Milet, *maître de conférences associé à l'université Paris XI, rédacteur en chef de la Revue Pratique de Droit Social.*

11h00 Présentation générale

par Jean-Maurice Verdier, *professeur émérite de l'université Paris-X Nanterre*

11h30 Table ronde sur la pratique conventionnelle

- Jean-Maurice Verdier, *professeur émérite de l'université Paris X Nanterre*
- Antoine Bevort, *professeur de sociologie, chaire relations professionnelles, CNAM*
- Didier Le Reste, *secrétaire général de la fédération CGT des cheminots*
- un représentant de la RATP