

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Entreprise en difficulté – Annulation du PSE – Conséquences sur les licenciements – Absence de nullité – Défaut de cause réelle et sérieuse.

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Chambre sociale) 2 février 2006

Z. contre Garnier

Attendu que M. Z., salarié de la société Cogedep depuis 1985, a été licencié le 13 juillet 2000, pour motif économique, par le liquidateur de cette société, placée le 3 juillet 2000 en liquidation judiciaire ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué (Aix-Provence, 6 novembre 2003) d'avoir débouté M. Z. de sa demande tendant à faire reconnaître la nullité de son licenciement, pour des motifs qui sont pris de la violation des articles L. 321-9, L. 321-4 et L. 321-4-1 du Code du travail ;

Mais attendu qu'en application des dispositions combinées des articles L. 321-4-1 et L. 321-9 du Code du travail, en leur

rédaction résultant de la loi du 19 janvier 2000, applicable en la cause, la nullité de la procédure de licenciement n'est pas encourue en raison de l'insuffisance d'un plan social établi à l'occasion d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire de l'employeur ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. – M. Bailly, rapp. - M. Allix, av. gén.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Chambre sociale) 2 février 2006

P. et a. contre A. et a.

Attendu qu'après le retrait, par la commission de contrôle des assurances, de l'autorisation dont elle bénéficiait pour exercer son activité en France, la société Independent Insurance a été placée le 12 juillet 2001 en liquidation judiciaire ; que les liquidateurs ont présenté au comité d'entreprise un plan social, qui a ensuite été modifié au cours de la procédure de consultation, après que le juge commissaire eut arrêté le montant de la somme qui pouvait être affectée au financement du plan ; qu'une partie des salariés ensuite licenciés pour motif économique les 6 et 9 novembre 2001 a saisi le juge prud'homal de demandes en annulation des licenciements et en paiement de dommages-intérêts ; que les arrêts confirmatifs, après avoir dit que ces licenciements étaient nuls, ont alloué aux salariés diverses sommes, à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur les trois premières branches du moyen unique :

Attendu que les liquidateurs font grief aux arrêts confirmatifs attaqués (Paris, 28 octobre 2004) d'avoir annulé les licenciements et d'avoir condamné le liquidateur judiciaire, ès qualités, au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1) que le Conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour apprécier les capacités financières d'une entreprise en liquidation judiciaire, ni a fortiori, les moyens financiers que l'entreprise est en mesure d'affecter à un plan social ; qu'en déduisant l'insuffisance du plan social de la réduction par le liquidateur, en application d'une ordonnance du juge commissaire, du montant des sommes envisagées dans le projet de plan social à titre d'indemnisation supplémentaire, la Cour d'appel a violé les articles 174 du décret du 21 octobre 1994 et L. 621-12 du Code de commerce, ensemble l'article L. 511-1 du Code du travail ;

2) que l'ordonnance du juge commissaire fixant le montant de la somme affectée aux mesures du plan social s'impose au liquidateur, tenu de préserver les droits de l'ensemble des créanciers ; qu'en retenant néanmoins le caractère insuffisant du plan social élaboré au regard de l'ordonnance par laquelle

le juge commissaire avait autorisé le liquidateur à affecter au plan social la seule somme de 3 millions de francs, la Cour d'appel a violé l'article L. 326-2 du Code des assurances, ensemble les articles L. 621-12 et L. 622-11 du Code de commerce ;

3) que le caractère suffisant d'un plan social s'apprécie au regard de l'objectif incombant à l'employeur de limiter le nombre des licenciements et d'assurer le reclassement des salariés protégés ; que son éventuel caractère insuffisant ne peut résulter de l'appréciation du montant de l'enveloppe financière affectée au plan social, ni du montant d'indemnités supplémentaires de licenciement qui pourraient être versées à des salariés remplis de leurs droits par application des dispositions légales et conventionnelles ; qu'en se bornant à relever, pour dire que le plan social n'avait pas un caractère suffisant, qu'il avait été amputé de mesures d'indemnisation supplémentaires, sans constater qu'il ne remplissait pas son objet tel qu'énoncé par les dispositions légales, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 421-4 et L. 324-1 du Code du travail, dans leur rédaction alors applicable ;

Mais attendu que la Cour d'appel, à laquelle il revenait de se prononcer sur la pertinence du plan social au regard des moyens de l'entreprise, sans être liée par les appréciations portées sur ce point par le juge commissaire et le Tribunal de commerce, d'une part, a fait ressortir que les indemnités prévues dans la première version du plan social contribuaient à favoriser le reclassement professionnel des salariés licenciés, d'autre part, a relevé, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que les moyens dont disposait l'entreprise lui permettaient de prendre en charge le paiement de ces indemnités, supprimées dans la dernière version du plan ; qu'elle a pu en déduire que le plan social finalement arrêté était insuffisant ;

Que le moyen n'est pas fondé en ses trois premières branches ;

Et sur la quatrième branche du moyen :

Attendu qu'il est encore fait grief aux arrêts d'avoir confirmé les jugements ayant annulé les licenciements et condamné le liquidateur judiciaire, ès qualités, au paiement de dommages-intérêts alors, selon la quatrième branche du moyen, qu'il résulte des textes, dans leur rédaction applicable au présent litige qu'en cas de liquidation judiciaire de l'employeur, la nullité de la procédure de licenciement n'était pas encourue en raison de l'insuffisance ou de l'éventuelle nullité du plan de reclassement ; qu'en déduisant la nullité des licenciements de la prétendue nullité du plan social élaboré dans le cadre de la liquidation judiciaire de l'employeur, la Cour d'appel a violé les articles L. 321-7, L. 321-9, L. 321, alinéa 2, du Code du travail, dans leur rédaction applicable en la cause ;

Mais attendu que s'il est exact qu'en application des dispositions combinées des articles L. 321-4-1 et L. 321-9 du Code du travail, dans leur rédaction résultant de la loi du 19 janvier 2000 applicable en la cause, la nullité de la

procédure de licenciement n'est pas encourue en raison de l'insuffisance d'un plan social établi à l'occasion d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire de l'employeur, cette erreur de droit de la Cour d'appel, dont elle n'a tiré aucune conséquence, n'est pas de nature à affecter sa décision d'allouer aux salariés des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en effet, lorsque la nullité des licenciements n'est pas légalement encourue, l'insuffisance du plan social au regard des exigences de l'article L. 321-4-1 du Code du travail prive de cause réelle et sérieuse les licenciements économiques ensuite prononcés ;

D'où il suit que le moyen est inopérant et ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. – M. Bailly, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Pivnica et Molinié, SCP Roger et Sevaux, SCP Ancel et Couturier-Heller, av.)

Note.

Le droit du licenciement économique tend à devenir un mille-feuille qui, au gré des multiples réformes législatives, devient de plus en plus indigeste... Les arrêts rendus par la Cour de cassation le 2 février 2006 en constituent une parfaite illustration. Les dates sont donc fondamentales pour appréhender la portée de la décision et il est certain que les magistrats qui ont eu à se prononcer sur cette difficulté ont dû ouvrir plusieurs Codes du travail, sur plusieurs années (1).

Les faits de la première espèce sont assez simples : à la suite de la liquidation judiciaire d'une société qui employait plus de cinquante salariés (on le suppose), ces derniers sont licenciés pour motif économique par le liquidateur, lequel s'est trouvé contraint de mettre en œuvre un plan social (PSE depuis la loi du 17 janvier 2002), comme cela était prescrit par les dispositions de l'article L. 321-4-1 du Code du travail (en leur rédaction applicable à la date des faits litigieux, soit au cours du mois de juillet 2000). On rappelle à cet égard qu'en cas de procédure collective, l'administrateur judiciaire, en cas de redressement, ou le liquidateur, en cas de liquidation, se voit « transférer », en quelque sorte, la charge de la mise en œuvre de la procédure collective de licenciement pour motif économique.

Le texte qui organise ce « transfert » est l'article L.321-9 du Code du travail et, comme les autres, il a dû subir les nombreuses modifications infligées au Livre III du Code du travail. Issu de la loi de 1985 sur les procédures collectives, il a été remanié à plusieurs reprises, notamment par la loi du 19 janvier 2000 (2). L'économie générale du texte est, en résumé, la suivante : l'état de « déconfiture » de l'employeur justifie un certain nombre « d'assouplissements », en cas de licenciement collectif pour motif économique réalisé à l'occasion d'une procédure collective. Il semble en effet logique de ne pas exiger d'un liquidateur, tenu par certains délais, les mêmes diligences que celles imposées à un employeur *in bonis*.

Dans la pratique, les mandataires judiciaires parent souvent au plus pressé et établissent un plan social qui se limite, même avec la meilleure volonté, à quelques pétitions de principe afin de respecter, à tout le moins sur la forme, la lettre de l'article L. 321-4-1 du Code du travail. Or, on connaît également la sanction attachée par la Cour de cassation au défaut ou à l'insuffisance de plan social : le licenciement subséquent est nul, conformément aux principes posés à l'occasion des arrêts dits « La Samaritaine » (3). Cette nullité a été dégagée par la Cour de cassation à partir de la lettre du texte de l'article L. 321-4-1 du Code du travail, deuxième alinéa.

Dans la première espèce (à paraître au Bull.), l'un des salariés licenciés avait soutenu devant la Cour d'appel d'Aix en Provence que le plan social établi par le liquidateur était insuffisant et que son licenciement était donc nul, en application de ces principes. La réponse négative de la Cour d'appel est approuvée par la Cour de cassation, pour un motif tiré de la lettre du texte de l'article L. 321-9 du Code du travail, en sa rédaction

(1) Il est vivement préconisé aux lecteurs d'en faire de même ou de se reporter à la rubrique « recherche experte » du site www.legifrance.gouv.fr qui propose opportunément les différentes versions successives d'un même texte, qu'il soit codifié ou non.

(2) C'est précisément la rédaction qui en est issue qui est à l'origine de la difficulté tranchée dans le cadre de l'arrêt commenté.

(3) Cass. soc. 13 fév. 1997, Bull. civ. V n° 64, Dr. Ouv. 1997, p. 91, note P. Moussy.

applicable aux faits de l'espèce (*savoir celle résultant de la réforme intervenue le 19 janvier 2000*) : parmi les « assouplissements » institués dans le cadre d'un licenciement collectif mis en œuvre à l'occasion d'une procédure de liquidation judiciaire (par l'article L. 321-9 du Code du travail) figure, depuis la loi du 19 janvier 2000, une nouvelle exclusion. Cette exclusion vise, précisément, l'article L. 321-4-1, deuxième alinéa, c'est-à-dire le texte qui pose le principe de la nullité de la procédure de licenciement tant qu'un plan visant au reclassement des salariés s'intégrant au plan social n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel. S'appuyant sur ces renvois, la Cour de cassation considère qu'en cas d'insuffisance de plan social établi à l'occasion d'une procédure collective, la nullité de la procédure de licenciement n'est pas encourue et les principes dégagés par les arrêts dits *La Samaritaine* ne pourraient être invoqués.

C'est la première fois, à notre connaissance, que la Cour de cassation se prononce aussi clairement sur cette question, au demeurant peu abordée en Doctrine. On rappellera simplement qu'auparavant, sous l'empire de l'ancienne rédaction de l'article L. 321-9 du Code du travail, la Haute Juridiction avait déjà eu à connaître des situations similaires. Le texte de l'article L. 321-9 du Code du travail n'instituant pas, à cette époque, l'exclusion de l'article L. 321-4-1 du Code du travail, deuxième alinéa, la Chambre sociale ne voyait aucune objection à reconnaître la nullité des licenciements économiques prononcés à l'occasion d'une procédure collective, en cas de défaut ou d'insuffisance de plan social (4). La réponse à cette délicate question avait également semé le trouble parmi les juges du fond puisque la Cour d'appel d'Aix en Provence a rendu des arrêts radicalement divergents en la matière, au cours de l'année 2005 à l'occasion de la procédure collective ayant visé la Société Aom-Air Liberté (5). C'est la raison pour laquelle, à notre sens, l'arrêt commenté ne devrait pas être analysé comme un revirement. En effet, la solution « nouvelle » est justifiée par la modification de l'article L.321-9 du Code du travail, en sa rédaction issue de la loi du 19 janvier 2000.

Dans la seconde espèce rapportée (P+B+R+I), la Cour de cassation a adopté la même solution, tout en précisant, cependant, qu'en cas d'insuffisance du plan social, les licenciements litigieux étaient, à tout le moins, dépourvus de cause réelle et sérieuse (et non pas nuls). La nuance est loin d'être purement théorique puisque, selon l'ancienneté du salarié, auront vocation à s'appliquer les dispositions des articles L. 122-14-4 ou L. 122-14-5 du Code du travail alors qu'en cas de nullité, l'indemnisation aurait relevé, en tout état de cause, du seul article L.122-14-4 (6).

En guise d'observation, on se permettra d'indiquer que l'article L. 321-9 a, de nouveau, fait l'objet d'une modification, à la suite de la loi du 18 janvier 2005. A cette occasion, l'assouplissement institué par la loi du 19 janvier 2000 a été maintenu, l'article L.321-4-1, deuxième alinéa du Code du travail faisant toujours partie des dérogations dont peut se prévaloir un mandataire judiciaire. « *L'assouplissement* » est tout de même de taille, puisqu'il consiste à ne pas soumettre aux représentants du personnel un plan de reclassement qui, lui même, s'intègre au plan social... Il faut pourtant noter que, selon une Doctrine autorisée, cette nouvelle rédaction du texte n'avait pas pour effet de remettre en cause la jurisprudence *La Samaritaine* : « ...en réalité, l'absence ou l'insuffisance d'un PSE justifie toujours l'annulation de la procédure de licenciement dans le contexte d'une procédure collective » (7). En effet, selon cet auteur, les renvois « malheureux » qu'opère l'article L. 321-9 du Code du travail ne viseraient que les « conditions » de réunion des représentants du personnel dans le cadre d'une procédure collective, mais ne dispenseraient pas le mandataire judiciaire d'établir un véritable plan social ou PSE. Il semblerait que la Cour de cassation ne soit pas de cet avis.

Quoi qu'il en soit, ces arrêts constituent une nouvelle preuve, s'il en était encore besoin, de l'incertitude dans laquelle se retrouvent les praticiens face à des textes de loi dont l'intelligibilité laisse sérieusement à désirer.

Jérôme Ferraro, Avocat au Barreau de Aix-en-Provence

(4) v. not. Cass. Soc. 12 novembre 1997, Bull. civ. V n° 368 a *contrario* et, beaucoup plus explicitement, 19 février 2002, pourvoi n° 98/45526.

(5) CA Aix 18^e ch. 21 juin 2005 RG n° 2005/511 ; CA Aix 9^e ch. 2 fév. 2005 RG n° 2005/103 ; des pourvois sont en cours dans l'une et l'autre instance.

(6) Soc. 21 sept. 2005 Dr. Ouv. 2006 p.149 n. R. Gourdol ; Soc. 2 juin 2004, Dr. Ouv. 2005, p. 33 n. S. Ducrocq.

(7) P. Morvan, TPS Février 2005 et notamment page 9, § 10.