

La nullité d'une procédure de licenciement collectif pour défaut de motif économique

(Commentaire de CA Paris, 12 mai 2011, *Viveo*)

par *Antoine Lyon-Caen*, Directeur d'études à l'EHESS,
Professeur à l'Université de Paris-Ouest Nanterre La Défense

Cet arrêt, rendu le 12 mai 2011 par une chambre spécialisée de la Cour d'appel de Paris, arrive à point nommé. En une période, en effet, où, avec une sincérité sans doute variable, les acteurs publics, qu'ils soient européens ou français, investis de responsabilités nationales ou locales, réclament, à l'unisson, un contrôle plus rigoureux et plus efficace des restructurations destructrices d'emplois, la Cour de Paris trace une voie qui répond à ces vœux. Pourtant, on peut être certain que, sitôt diffusé et commenté, cet arrêt a toutes les chances de provoquer une jolie polémique. Pourquoi cette promesse de polémique alors qu'il n'a rien d'un arrêt fiévreux ni approximatif, et respire plutôt la sérénité ? L'arrêt a au moins deux raisons de jouer les trouble-fête. Il prend le contrepied de l'argumentation habituellement développée sur le rôle des juges invités à apprécier une procédure de licenciement pour motif économique ouverte en l'absence de motif admissible. Et, audace sans doute plus prononcée, il consacre, comme sanction du contrôle judiciaire alors exercé, la nullité de la procédure et des actes subséquents. Rigueur ici, efficacité là, mais rigueur qui s'éloigne d'une usuelle prudence et efficacité prometteuse donc troublante.

I.

La question soumise à la Cour de Paris est sensible et elle est posée depuis longtemps, car inscrite dans l'histoire du droit du licenciement pour motif économique. En substance, il s'agit de déterminer si l'absence de justification (ou motif économique) d'un projet de licenciement collectif (paré pourtant d'un prétendu motif économique) entraîne la nullité de la procédure d'information et de consultation ouverte à cette fin et du plan de sauvegarde de l'emploi qui y prend place.

A. L'argumentation à laquelle la Cour de cassation, a, semble-t-il, donné sa bénédiction, est toute de distinctions.

Première distinction : le motif (ou justification) et la procédure. Le contrôle de l'une, la procédure, n'autorise pas à déborder sur l'autre. Autrement dit, « *dans le cadre du contrôle de la régularité, la procédure de licenciement collectif pour motif économique* », les juges ne peuvent se prononcer sur le motif économique (1).

La distinction n'épuise pas là sa portée. La procédure comporte un objet particulier qui consiste en une information et une consultation sur un acte, le plan de sauvegarde de l'emploi, l'ancien plan social. En considération de cet objet, voici, selon la Cour de Cassation, ce qu'enseigne la distinction : le contrôle du juge en cas de mise en œuvre d'un plan social ne s'étend ni à la vérification, ni à l'appréciation des motifs des licenciements envisagés (2).

Deuxième distinction au sein même de la procédure : l'objet général, l'information et la consultation des représentants du personnel d'un côté, un objet particulier, le plan de sauvegarde de l'emploi, de l'autre. Les critiques dirigées contre l'information et la consultation peuvent ne pas avoir trait au plan de sauvegarde de l'emploi. Il importe de bien identifier l'objet des critiques, car seules les irrégularités qui affectent le plan se prêtent au jeu d'une nullité : « *Seule l'absence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde de*

(1) V. par ex. Soc. 2 mars 1999, RJS 4/99 n° 497.

(2) V. par ex. Soc. 9 juin 2004, n° 03-12718, et déjà auparavant Soc. 12 novembre 1996, Dr. Soc. 1997-107, G. Belier.

l'emploi... » entraîne « la nullité de la procédure de licenciement » (3). La Cour de cassation s'est néanmoins efforcée de fortifier le rôle du juge des référés, apte à suspendre la procédure en cas de défaillance dans l'information et la consultation des représentants du personnel (4). Mais la demande tendant à cette fin doit être présentée avant la fin de la procédure (5). Avec cette précision chronologique, la distinction entre procédure d'information et consultation, dont la demande de suspension est enfermée dans un court délai, et plan de sauvegarde de l'emploi, dont la nullité peut être demandée dans un délai plus long, montre son importance.

Troisième distinction au sein même du plan de sauvegarde de l'emploi : le plan de reclassement et le reste. Cette distinction est opérée par le texte légal lui-même : « *La procédure de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté...* » (6). Et l'on a parfois été jusqu'à proposer une distinction plus fine encore : présenter un plan de reclassement est une chose, élaborer des propositions satisfaisantes en est une autre. Or, le texte fait mention d'une présentation d'un plan de reclassement... Distinction quand tu nous tiens, on peut dire adieu prudence. En l'occurrence, la prudence a prévalu et cette dernière distinction n'a pas séduit la Cour de cassation.

Arrêtons là. Ce qui caractérise l'argumentation habituelle, c'est la place centrale qu'elle donne aux *séparations*. Il en résulte d'ailleurs une complexité renforcée du droit de licenciement pour motif économique. Cette complexité n'est pas, quoiqu'on pense, le produit d'une politique de fortification des contrôles. Elle est le fruit d'une politique inverse : limiter la force des contrôles. En effet, chaque distinction et, en fin de compte, l'enchaînement des distinctions sont destinés à contenir ce dont il faut éviter l'épanouissement : la sanction de nullité en réaction à une irrégularité.

B. C'est une logique inverse qui anime l'arrêt de la Cour de Paris. Les distinctions ne sont pas ignorées ; elles sont toutefois remises en perspective. Les séparations sont assorties de *liaisons*. Le texte de l'article L. 1235-10 du Code du travail n'est pas méconnu ; il est relu dans une dynamique d'ensemble. Pour déterminer si une procédure d'information et de consultation peut être

annulée en raison de l'absence de motif économique du projet de licenciement collectif, il y a lieu, selon l'arrêt, de revenir aux exigences générales d'une telle procédure. L'information et la consultation doivent être loyales et complètes, ce qui s'évince des dispositions communes relatives à l'intervention du comité d'entreprise. Ces exigences sont violées si la procédure est engagée alors qu'il n'y a pas de raison de l'ouvrir. La fraude rôde.

La Cour de Paris écarte ensuite l'objection susceptible d'être tirée du texte de l'article L. 1235-10 du Code du travail qui ne mentionne la nullité de la procédure que pour l'associer à une irrégularité particulière, celle qui affecte le plan de reclassement intégré dans le plan de sauvegarde de l'emploi. Cette mention ne saurait valoir limitation, ce que montre une argumentation serrée. D'abord un raisonnement *a fortiori*. Si la nullité a été prévue en cas d'irrégularité du plan de reclassement, pièce d'une procédure, elle est *a fortiori* encourue lorsque l'irrégularité du plan affecte la procédure elle-même et le fondement même du plan. La précision apportée par la loi s'explique parce que la nullité pour irrégularité du plan de reclassement n'allait pas de soi. En apportant cette précision, la loi fait la clarté sur la sanction d'une irrégularité particulière ; mais elle ne peut être interprétée comme excluant la même sanction en cas d'irrégularité(s) plus grave(s). Ce premier argument est complété par un raisonnement logique qui, pour montrer sa force, fait percevoir l'absurdité d'une conclusion autre que celle qu'il justifie. Si la nullité frappe un plan irrégulier, il serait aberrant qu'elle ne puisse frapper un plan qui n'a pas lieu d'être, un plan sans fondement. Pas d'immunité juridique possible pour un plan sans cause.

C'est une lecture articulée des notions que retient en fin de compte, la Cour de Paris. L'article L. 1235-10 du Code du travail livre une précision sur un point qui aurait pu provoquer une hésitation. Une précision ne saurait faire oublier une logique d'ensemble. Le plan de reclassement, qui est visé par le texte, est une partie du plan de sauvegarde de l'emploi, qui est lui-même une pièce d'une procédure, dite d'information et de consultation, procédure qui, elle-même, suppose, à son tour, une initiative dotée d'un motif économique. Si la nullité est envisagée pour une irrégularité étroite et finale, elle doit avoir son rôle pour une irrégularité majeure initiale. La séparation des notions se prête à leur *conjugaison*. Mieux : elle l'exige.

(3) V. par ex. Soc. 25 juin 2008, RDT 2008-600, note E. Lafuma, Dr. Soc. 2009-118, note G. Couturier.

(4) V. par ex. Soc. 9 mai 2000, Bull. V n° 172 ; 25 juin 2008, précit.

(5) Depuis 2005, l'action en référé est enfermée dans un délai, court, lorsqu'elle porte sur la régularité de la procédure (v. art. L. 1235-7 du Code du travail). Si elle n'est pas introduite devant le juge des référés, l'action est soumise à un délai de

prescription de douze mois (v. sur le domaine de cette prescription Soc. 15 juin 2010, RDT 2010-512, obs. A. Fabre, Dr. Ouv. 2010-675, obs. Darves-Bornoz, JCP 2010 1413, obs. P. Morvan).

(6) Pour mémoire, art. L. 1235-10, C. trav.

II.

L'arrêt trouve la voie appropriée pour que des licenciements sans motif économique soient exposés à une nullité. Il ne vise pas les licenciements eux-mêmes, ou les ruptures devrait-on plutôt ajouter, qui ne sont affectés que par voie de conséquence. Il vise la procédure qui y conduit. Est ainsi évitée la traditionnelle discussion sur la nullité, possible ou non, circonscrite à certaines irrégularités ou non, des actes de rupture. Dans le même mouvement est bien mise en lumière l'importance de la procédure, procédure interne (7) ou procédure pro-décisionnelle (8), qui accueille un possible examen critique de la rationalité du projet de l'employeur (9) mais qui requiert, pour être ouverte, que le projet ait une rationalité qui réponde aux canons légaux. Faute de quoi, la procédure ouverte est sans raison. Sa nullité peut être demandée et prononcée, et elle retentit sur les licenciements auxquels elle a pu conduire.

La voie ainsi tracée fournit-elle les moyens pour contrarier utilement des délocalisations trop opportunistes ou des restructurations destructrices d'emplois et soucieuses exclusivement d'accroître le taux de rentabilité du capital investi ? Un bon indicateur sera la vivacité des réactions qu'elle suscitera. Elle donnera une juste idée de l'efficacité que cette voie pourrait avoir. Encore faut-il mesurer l'originalité du droit de critique que consacre la Cour de Paris dans son arrêt du 12 mai 2011.

A. S'agit-il d'un contrôle *a priori* des réorganisations porteuses de licenciements ? Comme l'expression de contrôle *a priori* est plutôt utilisée à des fins de dénonciation, il faut en faire un emploi lucide. Entend-on signaler, avec l'expression, que l'arrêt accueille une critique radicale d'une procédure qui se déroule avant la rupture ? L'expression de contrôle *a priori* ne sonne alors pas juste. L'objet de la critique se place logiquement et chronologiquement avant les licenciements, mais le contrôle peut être sollicité en cours de procédure comme après, si l'employeur n'en a pas modéré le rythme. Il peut donc s'agir, comme dans l'espèce examinée par la Cour de Paris, d'un contrôle *a posteriori*.

Entend-on marquer avec l'expression que les licenciements ne peuvent intervenir tant que le contrôle n'a pas eu lieu ? Autrement dit, est-ce un contrôle préalable obligatoire ? Non point. La voie tracée n'a aucun point commun avec un mécanisme d'autorisation ou d'absence d'opposition préalable. Ce dernier mécanisme reposerait sur une initiative de l'employeur,

pour passer aux actes, d'obtenir une décision préalable. C'est, on n'aura garde de l'oublier, le mécanisme consacré depuis 1985 pour les licenciements qui interviennent au cours de la période d'observation des procédures collectives. Mais en l'occurrence, la nullité de la procédure doit être demandée en justice. Elle est donc laissée à l'initiative du comité d'entreprise.

La Cour de Paris n'est donc pas tentée, dans son arrêt, par un système d'autorisation judiciaire. Elle procède seulement à une révision du régime de la critique judiciaire lorsqu'elle vise les procédures de licenciement collectif.

B. Les juges s'arrogent-ils un pouvoir excessif de contrôle des décisions de l'entreprise ? On devine déjà ce que seront les propos destinés à disqualifier l'examen que s'autorise la Cour de Paris : immixtion (intolérable ?) dans le choix de gestion ! La Cour de Paris connaît ces propos et s'efforce par avance d'en montrer la vacuité. L'office du juge, dit l'arrêt, est d'abord de veiller au respect de la loyauté et d'ajouter « *qu'en contrôlant la réalité du motif économique invoqué dans ce projet, il ne s'agit nullement pour lui de s'immiscer dans la gestion de l'entreprise et de porter atteinte à la liberté d'entreprendre, mais seulement de contrôler la légalité de la procédure suivie* ». Il n'est pas sûr que l'affirmation emporte la conviction des plus rétifs à l'intervention des juges dans les restructurations d'entreprise. Elle est pourtant d'une parfaite pertinence formelle. C'est en effet la loi elle-même qui institue une « *procédure de consultation des représentants du personnel* » (titre dorénavant d'une sous-section 2 d'une section IV du chapitre intitulé « *Licenciement pour motif économique* ») dont l'engagement s'impose à l'employeur qui « *envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique* » (10). Veiller à ce que le projet de licenciement ait bien un motif économique constitue donc bien une vérification de la légalité de la procédure. Au demeurant, l'examen effectué par un juge civil d'une demande tendant à la nullité de la procédure pour défaut de motif économique n'est pas plus audacieux que l'examen auquel procède le juge du travail saisi par un salarié d'une contestation portant sur le motif économique de son licenciement. Où l'on mesure que ce n'est pas l'intensité du contrôle judiciaire qui constitue la force corrosive de l'arrêt de la Cour de Paris. Sa force provient de l'objet sur lequel elle

(7) V. E. Lafuma, *Des procédures internes. Contributions à l'étude de la décision de l'employeur en droit du travail*, LGDJ, 2008.

(8) V. R. Dalmaso, *Essai sur le concept de licenciement économique. Etude comparée des droits français et italiens*, LGDJ, 2009.

(9) V. A. Fabre, *Le régime du pouvoir de l'employeur*, LGDJ, 2010, n° 377.

(10) V. L 1233-28 du Code du travail.

fait porter ce contrôle (la procédure) et de la sanction qu'elle lui attache (la nullité).

Le droit du licenciement économique a une histoire riche d'innovations et de controverses. Les juges y jouent un rôle important, même si certains rêvent de les cantonner dans une fonction notariale.

Cet arrêt, fort de la rigueur de ses motifs et de la vigueur de son dispositif, est une contribution à cette

histoire. Il montre qu'entre l'impossible contrôle administratif préalable, et un difficile droit d'opposition des représentants du personnel, un contrôle judiciaire de la procédure, exercé sur initiative des représentants du personnel, peut être conçu, efficace. A condition de savoir rompre avec le tabou de la nullité.

Antoine Lyon-Caen

Annexe

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Licenciements collectifs – Consultation du comité d'entreprise – Examen du motif économique – Défaut de cause économique rejaillissant sur la procédure de licenciement – Nullité de la procédure.

COUR D'APPEL DE PARIS (Pôle 6 - Chambre 2) 12 mai 2011

Comité d'entreprise de la société Viveo France contre SAS Viveo France

FAITS ET PROCEDURE :

Considérant qu'il résulte des pièces et conclusions des parties que la société Viveo France a pour activité la conception, la commercialisation, l'installation et la maintenance de logiciels bancaires ; que, le 23 décembre 2009 – après consultation du comité d'entreprise, le 21 décembre –, sa société-mère, la société Viveo Group, a fait l'objet d'un rachat par un concurrent, le groupe suisse Temenos, qui conçoit et commercialise le logiciel « T 24 », alors que la société Viveo France, elle, a conçu et commercialise un autre logiciel bancaire, « le VBANK » ;

Qu'au cours de la réunion du 21 décembre 2009, les représentants de la société Temenos s'exprimaient de façon rassurante à propos de cette acquisition : « *Le but de Temenos quand il rachète est de racheter les clients et les employés* » en ajoutant, en réponse à la question d'un élu quant au sort de l'organisation fonctionnelle à venir de la société Viveo France : « *Il faut laisser le temps, ça ne se fera pas avant douze ou dix-huit mois. Il faut que l'on sache où l'on va* » et précisait que les dirigeants des filiales opérationnelles (dont celui de la société Viveo France) restaient en place ;

Que les élus du comité d'entreprise de la société Viveo France déclenchaient cependant une procédure d'alerte, tandis que, le 29 janvier 2010, la direction de la société Viveo France – dont le président en exercice démissionnait à la même époque – convoquait le comité à une réunion, fixée au 5 février 2010, comme étant la première d'une procédure d'information-consultation sur un projet de restructuration, comportant la suppression de 64 des 180 emplois existant dans la société ;

Qu'à la convocation étaient joints une note économique et un plan de sauvegarde de l'emploi – incluant un plan de volontariat, un plan de reclassement interne et un plan de reclassement externe – ; que, conformément aux dispositions légales, l'information-consultation du comité ainsi engagée était double, portant, le 5 février à 10 heures, sur la partie économique du projet, et le 5 février à 14 heures, sur l'examen des conséquences sociales du projet ;

Qu'après renvoi de la réunion pour nouvelle convocation au 10 février 2010, la procédure concernant la partie économique du projet a débuté à cette dernière date et s'est déroulée concomitamment à la procédure d'information-consultation sur le volet social du projet qui s'est tenue, elle, à compter du 16 février 2010 ;

Que les élus du comité ont procédé, lors de cette première séance du 16 février 2010, à une déclaration dans laquelle – tout en exposant que le plan de sauvegarde présenté était insuffisant – ils ont observé : « *A titre préliminaire, il n'y a pas de motif économique avéré au*

regard des communications boursières effectuées ni aucune information sur les causes de suppressions d'emplois » ;

Qu'ils ont décidé de recourir à l'assistance d'un expert-comptable, la société DP Associés, et ont demandé, en outre, l'avis préalable du CHSCT quant aux répercussions du projet sur les conditions de travail des salariés ; qu'après désignation d'un second expert, qui a déposé son rapport le 9 août, le CHSCT a donné son avis le 13 septembre 2010 ;

Que le comité – qui avait tenu une seconde réunion, le 9 juin 2010, à l'occasion de laquelle le cabinet DP Associés lui avait présenté son rapport – a été réuni le 13 octobre 2010, afin que soient recueillis ses avis « *sur le projet de réorganisation et sur le projet de PSE* » (page 5 du procès-verbal de cette réunion) ; qu'il n'a finalement donné aucun avis à cette date, faisant valoir qu'il était insuffisamment informé et que la direction n'avait toujours pas répondu à des questions posées par lui depuis huit mois ;

Que, dans l'intervalle, le 30 juin 2010, une procédure en référé ayant été engagée par le comité devant le Tribunal de grande instance de Paris, aux fins d'obtenir la suspension de la procédure de licenciement en cours, le Président de cette juridiction rejetait les prétentions du demandeur, par ordonnance du 30 septembre 2010, réitérée, sur nouvelle saisine du 28 octobre aux mêmes fins, par ordonnance du 18 novembre suivant ;

Que s'agissant du plan de départs volontaires, à l'élaboration duquel le comité d'entreprise a participé, sa mise en œuvre a débuté courant juin 2010, de sorte que 54 candidatures avaient été présentées lors de l'introduction de la présente instance, au fond, devant le Tribunal de grande instance de Paris, saisi par assignation à jour fixe du 3 novembre 2010 – avec cette précision que 14 contrats de travail ayant d'ores et déjà été rompus dans ce cadre, le nombre de candidats à leur départ volontaire s'avérait, en définitive, supérieur à celui des postes restant à supprimer ;

Que c'est dans ces conditions que le Tribunal de grande instance de Paris – auquel le comité d'entreprise de la société Viveo France demandait de prononcer l'annulation de la procédure de licenciement collectif engagée le 10 février 2010 et de tous les effets de cette procédure – a rendu le jugement de débouté, présentement frappé d'appel ;

Que les premiers juges ont estimé que les moyens invoqués par le demandeur, au soutien de son argumentation, n'étaient pas fondés, qu'il s'agit du motif économique contesté, car selon eux, « *il n'appartient pas au juge, saisi de la nullité de la procédure de licenciement pour violation des dispositions légales de l'article L. 1235-10 du Code du travail, d'apprécier dans le cadre de cette*

action, les motifs économiques invoqués par l'employeur », ou du plan de sauvegarde de l'emploi élaboré par la société Viveo France qui leur est apparu conforme aux exigences légales ;

MOTIVATION :

Considérant que le comité d'entreprise de la société Viveo France soutient que la procédure de licenciement économique collectif, engagée par sa consultation initiée le 10 février 2010, doit être déclarée nulle et de nul effet en raison, tout d'abord, de l'absence de motif économique fondant le recours à celle-ci ;

Considérant qu'à cette fin, l'appelant fait valoir, en droit, que, si en vertu de l'article L. 1235-10 du Code du travail, la procédure de licenciement est bien nulle, tant qu'un plan de reclassement des salariés – prévu à l'article L. 1233-61 et s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi – n'est pas présenté par l'employeur au comité d'entreprise, ces dispositions n'excluent pas et commandent, au contraire, que la nullité de cette procédure soit encourue, en l'absence du motif économique invoqué par l'employeur pour justifier l'engagement de la procédure de consultation du comité ; que la cause économique est le postulat de base de la procédure collective de licenciement, et partant, celui du licenciement de chacun des salariés compris dans cette procédure ;

Que le défaut de cause économique constitue une illégalité qui vicie, en amont, la procédure de licenciement collectif et rend sans objet, donc nulle et de nul effet, la consultation des représentants du personnel ; qu'en présence d'une pareille illégalité – contrairement à ce qu'a estimé le tribunal dans le jugement entrepris – il entre dans les pouvoirs du Tribunal de grande instance, juge naturel des conflits collectifs du travail, de tirer les conséquences de cette illégalité, en annulant la procédure de consultation engagée et tous ses effets subséquents ;

Qu'en fait, le comité d'entreprise de la société Viveo France se prévaut des conclusions précises et détaillées du rapport de l'expert-comptable désigné par lui, comme dit ci-dessus, selon lesquelles la société Viveo France ne peut sérieusement faire état ni d'une quelconque fragilité des résultats du groupe Temenos auquel appartient la société Viveo France, ni de la nécessité d'assurer la sauvegarde de sa compétitivité ;

Considérant qu'à cette argumentation, la société Viveo France répond que la nullité de la procédure de consultation du comité d'entreprise ne peut être prononcée par le juge, hors le cas d'absence de plan de reclassement dans le plan de sauvegarde de l'emploi, seul prévu par l'article L. 1235-10 précité ; que l'absence de motif économique à une procédure de licenciement économique collectif ne peut être sanctionnée qu'« a posteriori », une fois la procédure de consultation du comité achevée et le licenciement notifié, le conseil de prud'hommes ayant, alors, tout pouvoir pour déclarer, en conséquence, ce licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Que s'agissant du rapport du cabinet DP Associés, sur les conclusions duquel se fonde le comité d'entreprise appelant pour justifier sa demande d'annulation, la société Viveo France réplique seulement que ce « rapport procède par déclarations aussi péremptoires qu'infondées et appellerait plusieurs objections » sur lesquelles « il n'y a toutefois pas lieu de s'attarder dans le cadre de la présente instance puisque le défaut de motif économique, à le supposer avéré, ne constitue aucunement un chef de nullité, ni de contestation quelconque du PSE » ;

Considérant que si l'article L. 1235-10 du Code du travail dispose que la procédure de licenciement collectif économique est nulle tant qu'un plan de reclassement des salariés s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel

« qui doivent être réunis, informés et consultés », le comité d'entreprise de la société Viveo France soutient à juste titre qu'il ne peut être déduit de cet texte que le législateur aurait implicitement admis qu'alors même que le motif économique fondant l'engagement d'une semblable procédure ferait défaut, celle-ci n'en serait pas moins valable et pourrait se poursuivre jusqu'à la notification des licenciements individuels, consacrant, notamment, la suppression d'emploi envisagée dans le projet de l'employeur ;

Considérant qu'en prévoyant expressément que l'absence de présentation d'un plan de reclassement, intégré au plan de sauvegarde de l'emploi, est sanctionnée par la nullité de la procédure, le législateur a édicté une sanction qui n'apparaissait pas aller de plein droit, car – sans cette précision – l'inobservation de cette obligation eût pu apparaître insuffisante pour vider, d'emblée, la procédure de son objet et rendre, par là-même, sans intérêt la consultation du comité d'entreprise ;

Que tel ne peut être le cas, en revanche, d'une procédure engagée par l'employeur en l'absence de motif économique véritable, au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail ; qu'en effet, une telle carence vide de sa substance cette consultation et prive de fondement légal le projet économique du chef d'entreprise ; que conclure le contraire reviendrait à ôter à l'intervention des représentants du personnel le sens et la portée des prérogatives que le législateur a entendu leur confier ;

Que l'article L. 1235-10 du Code du travail invoqué par la société Viveo France dispose que la nullité est encourue tant que le plan de reclassement ne fait pas l'objet d'une réunion du comité d'entreprise dont les membres doivent, alors, être, non seulement « réunis », mais aussi « informés et consultés » ;

Qu'il ne peut y avoir d'information et de consultation que loyale et complète, en application des dispositions des articles L. 2323-3 et L. 2323-4 du Code du travail ; qu'une consultation sur un projet, présentant comme existant un motif économique, en réalité défaillant, ne peut caractériser une consultation conforme au vœu du législateur ; que celui-ci aurait manqué à la logique la plus élémentaire s'il avait entendu prévoir la nullité de la procédure de licenciement en cas d'absence de plan de reclassement, sans avoir voulu la même nullité lorsque c'est le fondement même de ce plan et l'élément déclenchant de toute la procédure qui est défaillant ;

Que la lecture de l'article L. 1235-10 du Code du travail ne peut donc se faire qu'à la lumière, à la fois, des règles de droit commun – selon lesquelles pour qu'un acte soit valable, il doit respecter les prescriptions légales – et des dispositions particulières régissant, dans le Code du travail, les relations du chef d'entreprise et des institutions représentatives du personnel ;

Que le tribunal de grande instance, juridiction compétente pour connaître des conflits auxquels peuvent donner lieu ces relations, remplit son office de juge, en veillant au respect de la loyauté qui doit inspirer ces relations et, au premier chef, le projet de licenciement soumis par le chef d'entreprise au comité d'entreprise ; qu'en contrôlant la réalité du motif économique, invoqué dans ce projet, il ne s'agit nullement, pour lui, de s'immiscer dans la gestion de l'entreprise et de porter atteinte à la liberté d'entreprendre, mais seulement de contrôler la légalité de la procédure suivie ;

Que, de plus, l'intervention du juge, en amont de la procédure comme en l'espèce, avant toute notification des licenciements individuels, ne se heurte à aucune décision effective prise par l'employeur ;

Considérant que dans le présent litige, le motif invoqué par la société Viveo France consiste dans la nécessité alléguée de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ;

Or considérant qu'un tel motif doit être examiné au niveau du groupe de la société Viveo France et de son secteur d'activité ;

Que la sauvegarde de la compétitivité constitue, certes, un motif économique; qu'elle suppose, néanmoins, comme tous les motifs économiques énoncés par ce texte, que l'entreprise se trouve, au moment où le chef d'entreprise soumet son projet de restructuration économique et social au comité d'entreprise, dans une situation qui laisse présager, de manière inévitable, des répercussions affectant durablement son activité ; que les suppressions d'emplois envisagées sont, alors, un moyen de prévenir ces difficultés futures certaines et d'adapter l'entreprise en fonction de celles-ci – à supposer que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences n'y puisse suffire ;

Et considérant qu'est édifiante, à cet égard, la lecture du rapport de l'expert-comptable du comité d'entreprise de la société Viveo France ;

Que son auteur se livre, dans ce document, à une analyse que la Cour trouve non pas « péremptoire » et « infondée » – comme l'affirme la société Viveo France, dans ses conclusions, sans la moindre démonstration – mais, au contraire, argumentée, étayée par des chiffres et, d'ailleurs, non valablement contredite par la direction, lors des débats du comité d'entreprise, en particulier ses réunions des 9 juin et 13 octobre 2010 ;

Considérant qu'en effet, reprenant l'argumentaire présenté par la société Viveo France, dans sa note économique diffusée aux membres du comité et légèrement modifiée en cours de procédure, le cabinet DP Associés rappelle justement que la société Viveo France invoque la crise financière subie, en 2008, par les banques qui constituent la clientèle du groupe Temenos et de la société Viveo France – tous deux, concepteurs et vendeurs de logiciels bancaires –, la réduction, en conséquence, des investissements informatiques par ces mêmes banques et la diminution corrélative de la demande de produits, sur un marché du logiciel où « les investissements en recherche et développement sont toujours plus importants et où les montants investis par les concurrents de Temenos sont très supérieurs en valeur absolue à ce que peut investir Temenos » ;

Que, dans un tel contexte, la note établie par la société Viveo France expose que les résultats de la société Viveo France et de Temenos, société-mère du groupe de Viveo France, subissent un recul « avec une diminution du chiffre d'affaires de Temenos de 9 % entre 2008 et 2009 », tout en précisant que « Temenos s'emploie à préserver sa compétitivité grâce à des réductions de coûts très importants » ;

Que s'agissant de la société Viveo Group, filiale de Temenos – elle-même mère de la société Viveo France –, la note retient un « recul du chiffre d'affaires de 6 % et un effondrement du résultat opérationnel courant de 77 % », et pour la société Viveo France, un chiffre d'affaires en diminution de 10 % sur 2009 par rapport à 2008 alors que les charges d'exploitation ne diminuent que de 3 % », avec un « résultat d'exploitation qui s'effondre en 2009 (+ 0, 1M€ contre + 1, 5 M€ en 2008) » ;

Que, toutefois, cette présentation partielle et pessimiste de la situation du groupe Temenos – forcée d'admettre néanmoins que « Temenos s'emploie à préserver sa compétitivité grâce à des réductions de coûts très importants » –, tranche radicalement avec l'information

optimiste et sans réserve communiquée par le groupe aux marchés financiers par voie de presse ;

Que, comme le relève le comité d'entreprise de la société Viveo France dans ses conclusions, le cabinet DP Associés constate également, à partir des chiffres et pièces produits par la société Viveo France elle-même que si, en 2009, la société Temenos a connu un fléchissement de son activité et une diminution de son chiffre d'affaires, elle affiche cependant une très forte profitabilité de 18 %, « niveau que peu d'entreprises atteignent » (page 22 du rapport), son chiffre d'affaires demeure en progression de 12 % par rapport à celui de 2007, sa capacité d'autofinancement, en augmentation constante depuis cinq ans, atteint le niveau considérable de 39 % du chiffre d'affaires, a triplé en trois ans pour atteindre 140 millions de dollars en 2009 avec un niveau de trésorerie très élevé de 143 millions de dollars fin 2009 ;

Considérant qu'en l'absence de la moindre contradiction sérieuse apportée par la société Viveo France à ces constatations, tant lors des réunions du comité d'entreprise que dans ses conclusions d'appel, la Cour ne peut que faire sienne la conclusion générale flatteuse de l'expert sur l'activité de Temenos à partir du bilan consolidé de la société Temenos : « Temenos apparaît comme un groupe particulièrement solide aux activités très profitables et disposant d'une trésorerie plus que confortable fin 2009 » de nature à justifier les prévisions, tout aussi positives, données par Temenos elle-même aux marchés financiers pour l'année 2010 qui, selon le rapport, « ne reflètent pas de crainte sur l'activité ou sur les résultats » et – selon les propres termes des dirigeants de Temenos – « sont basées sur une croissance du chiffre d'affaires entre 18 et 25 % (2 à 9 % hors Viveo) et une progression de 25 % du résultat opérationnel » (inclus Viveo) ;

Et considérant que, s'agissant des sociétés Viveo Group et Viveo France, le cabinet DP Associés constate, de même :

- pour la première, qu'elle a été marquée par la cession de l'activité ingénierie de la seconde au début de 2008 ; que cependant « hors cette activité cédée, le chiffre d'affaires de 2009 est ramené à peu de chose près au niveau de 2007 » ; que si la « profitabilité n'est pas élevée, surtout depuis cette cession, les résultats demeurent positifs et la trésorerie générée appréciable, (...) avec un bilan d'une solidité exemplaire et, en particulier, un niveau de trésorerie particulièrement significatif » (page 31 du rapport),

- pour la seconde, qu'en 2009, son chiffre d'affaires reste nettement supérieur à celui de 2007, malgré la cession de son activité ingénierie en 2008 ; que les activités vente de licences et maintenance ont une progression significative et que, seule, l'activité de prestations de services associées aux ventes de licences, qui avait connu une forte progression en 2008 (18 %) a connu un repli ; que, si sa profitabilité est faible, son bilan est solide avec un niveau de trésorerie, considérablement élevé, à plus de 9 M € ; qu'en ce qui concerne la recherche et le développement, de 2005 à 2009, la société Viveo France a réussi à fabriquer et commercialiser son nouveau logiciel V-BANK sans générer de déficit et a affecté à l'activité recherche et développement 20 % de son chiffre d'affaires en moyenne ; qu'en définitive, seule, « sa profitabilité ne correspond pas aux standards de Temenos » (page 34 du rapport) ;

Considérant qu'outre ces éléments intrinsèques à l'activité du groupe – qui démontrent ainsi la capacité de celui-ci à faire face à la concurrence – le rapport de l'expert-comptable du comité d'entreprise contient des informations quant à l'évolution à venir du marché des logiciels et services qui, là encore, n'ont pas été sérieusement remises en cause par la direction de la société Viveo France, lors des discussions du comité en séances des 9 juin et 13 octobre 2010, après dépôt du rapport ;

Qu'ainsi, est-il fait état des prévisions du Syntec Informatique pour 2010 quant à une progression de l'activité en France, qui contrastent avec le pessimisme affiché de la note économique susvisée de la société Viveo France et s'avèrent relayées, en revanche, par les perspectives du directeur de la stratégie du groupe Temenos annoncées à la presse, début 2010 (page 16 du rapport) :

« Aujourd'hui les banques réalisent avec urgence l'importance d'investir dans leur informatique pour réagir aux causes de la crise. Finalement la crise a permis l'émergence de nombreuses start-ups, de nouveaux acteurs de la branche qui ont trouvé l'occasion de se lancer. Notre système est particulièrement adapté aux entreprises naissantes » ;

Considérant que le rapprochement de l'analyse des éléments comptables des sociétés du groupe Temenos et des perspectives de l'avenir commercial des activités de celui-ci révèle que l'activité de ce groupe ne présente aucune fragilité actuelle ou inéluctable dans un proche avenir ;

Que, certes, la société Viveo France invoque dans sa note économique, son désir d'augmenter ses capacités à financer « les investissements en recherche et développement », mais en constatant immédiatement que « les montants investis par (ses) concurrents sont très supérieurs en valeur absolue à ce que peut investir Temenos » ; que cette constatation, tirée ainsi de la position d'infériorité du groupe Temenos par rapport à ses concurrents – d'ailleurs préexistante à l'absorption par ce dernier de la société Viveo France – ne prouve pas, dans le contexte économique et comptable évoqué précédemment, que la compétitivité du groupe Viveo France soit actuellement en cause et que, partant, la procédure de licenciement critiquée réponde à une nécessité d'assurer la sauvegarde de cette compétitivité ;

Considérant que force est de constater que l'absence, dans les conclusions de la société Viveo France, du moindre commentaire – à titre subsidiaire au moins – sur la réalité de ce motif – contestée par le comité d'entreprise –, ne peut que traduire la difficulté de celle-ci à s'expliquer sur le caractère réel dudit motif ;

Considérant que le défaut de motif économique rendant, comme dit ci-dessus, sans objet la consultation du comité d'entreprise engagée le 10 février 2010 et l'ensemble de la procédure subséquente s'avérant, par là-même, dépourvue d'effet, c'est à bon droit que le comité d'entreprise de la société Viveo France sollicite l'annulation de cette procédure et de tous ses effets subséquents ;

Qu'il convient, infirmant le jugement entrepris, d'accueillir la demande du comité d'entreprise de la société Viveo France ;

Considérant qu'en vertu des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile, la société Viveo France versera la somme de 4 000 € à l'appelant ;

PAR CES MOTIFS :

Infirme le jugement entrepris,

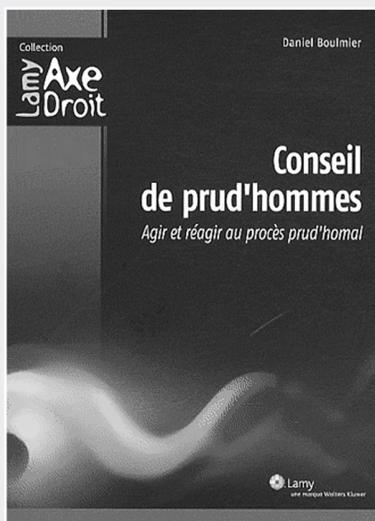
Statuant à nouveau,

Dit que la procédure de licenciement collectif économique engagée par la société Viveo France le 10 février 2010 n'est pas fondée sur un motif économique ;

En conséquence, dit nuls cette procédure et tous ses effets subséquents ;

Condamne la société Viveo France aux dépens ainsi qu'au paiement, au profit du comité d'entreprise de la société Viveo France, de la somme de 4 000 € en vertu des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

(Mme Taillandier, prés. - Mes Brun, Martinez, av.)



Conseil de prud'hommes - Agir et réagir au procès prud'homal

par Daniel Boulmier

Le propos de ce guide se veut à la fois juridique et pratique. Juridique au travers des différents points de droit, soulevés et analysés en fonction des étapes du contentieux : conciliation, jugement, référé, voies de recours. Pratique, car très largement alimenté par les travaux de recherche de l'auteur et par les échanges issus des formations de conseillers prud'hommes qu'il dispense au sein de l'Institut régional du travail de l'Université Nancy 2.

Pour offrir une lecture claire et rigoureuse des différentes procédures, voies de recours et spécificités du contentieux prud'homal, l'auteur accompagne pas à pas le lecteur en

répondant à quelques questions simples : quand décider de saisir le Conseil de prud'hommes ? Quelle formation saisir ? Comment vont s'enchaîner et s'organiser les procédures devant chaque formation ? Quelles sont les voies de recours ? L'ouvrage explore par le menu différents éléments incontournables comme l'administration de la preuve, ou les incidents devant le bureau de jugement (récusation, exception d'incompétence, sursis à statuer...).

Pour compléter l'ensemble, l'ouvrage comprend une collection de fiches spécialisées, développant des thèmes particuliers au contentieux prud'homal : exécution provisoire, astreinte, dépens et frais, intérêts...

Lamy Axe Droit - ISBN : 978-2-7212-1346-4 - 494 pages - 45 euros