

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE Entreprises en difficulté – Entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire – Annulation de la décision du Direccte d’homologation du plan de sauvegarde de l’emploi – Attribution de l’indemnité de l’article L.1234-58 II du Code du travail au moins égale aux salaires des six derniers mois – Indemnité étant due quel que soit le motif d’annulation de la décision ayant procédé à la validation ou à l’homologation et se cumulant avec l’indemnité de licenciement.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 19 décembre 2019

AGS et Unedic contre M. X. (p. n° 17-26.132, Publié)

Attendu, selon l’arrêt attaqué (Reims, 5 juillet 2017) et les productions, que, par jugement du 17 janvier 2013, le tribunal de commerce a ouvert à l’encontre de la société Tecsom une procédure de sauvegarde, laquelle, par jugement du 20 février 2014, a été convertie en redressement judiciaire ; que par jugement du 27 mai 2014, le même tribunal a arrêté le plan de cession de la société, ordonné le transfert des contrats de travail de soixante-sept salariés et autorisé le licenciement pour motif économique de cinquante-trois autres ; que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi a homologué le 19 juin 2014 le document unilatéral élaboré par l’employeur et fixant le contenu du plan de sauvegarde de l’emploi ; que la société a été placée en liquidation judiciaire le même jour, la société DD., prise en la personne de M. DD., étant nommée mandataire liquidateur ; que les licenciements ont été notifiés à compter de la fin du mois de juin 2014 ; que M. X. et d’autres salariés ont saisi la juridiction prud’homale ; que, par jugement du 13 novembre 2014, le tribunal administratif a rejeté la demande, formée par certains salariés, d’annulation de la décision d’homologation du document unilatéral portant projet de licenciement collectif ; que, par arrêt du 2 avril 2015, la cour administrative d’appel a annulé ce jugement ainsi que la décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi du

19 juin 2014, considérant que le document élaboré unilatéralement par l’employeur avait méconnu les dispositions de la convention collective de l’industrie textile relatives à la détermination des critères d’ordre de licenciement ; que cet arrêt est devenu définitif par suite de l’arrêt du Conseil d’État du 30 septembre 2015 ayant rejeté le pourvoi formé à son encontre ;

Sur le moyen unique, pris en sa troisième branche :

Attendu qu’il n’y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur la troisième branche du moyen, ci-après annexée, qui n’est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le moyen unique, pris en ses autres branches :

Attendu que l’AGS et l’Unedic font grief à l’arrêt de juger que les dispositions de l’article L. 1233-58 II du Code du travail étaient applicables en l’espèce, de fixer au passif de la liquidation judiciaire de la société Tecsom les créances au titre de l’indemnité de l’article L. 1233-58 II du Code du travail pour chaque salarié et de dire que la garantie de l’AGS sera due dans les limites fixées par les dispositions légales et réglementaires, alors, selon le moyen :

1°/ que pour les entreprises faisant l’objet d’une procédure collective, l’article L. 1233-58 II du Code du travail prévoyait que les licenciements intervenus en l’absence de toute décision relative à la validation ou à l’homologation d’un plan de sauvegarde de l’emploi

ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation, ouvraient droit, au bénéfice du salarié, à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne pouvait être inférieure aux salaires des six derniers mois ; que l'article L.1233-58 II prévoyait également que l'article L.1235-16 du Code du travail, propre à l'indemnisation que le salarié peut obtenir lorsque la décision de validation ou d'homologation intervient pour un motif autre que celui tiré de l'absence ou de l'insuffisance d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ne s'appliquait pas ; qu'il s'évince de ces dispositions que dans les entreprises qui font l'objet d'une procédure collective, aucune indemnité ne peut revenir au salarié lorsque la décision de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi est annulée pour un motif autre que celui tiré de l'absence ou de l'insuffisance dudit plan ; qu'en décidant le contraire, sans tenir compte de la motivation sur le fondement de laquelle la juridiction administrative avait annulé le plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1233-58 II et L.1235-16 du Code du travail, dans leur version applicable au litige, ensemble le principe de proportionnalité ;

2°/ que pour les entreprises faisant l'objet d'une procédure collective, l'article L.1233-58 II du Code du travail prévoyait que les licenciements intervenus en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation, ouvraient droit, au bénéfice du salarié, à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne pouvait être inférieure aux salaires des six derniers mois ; que l'article L.1233-58 II prévoyait également que l'article L.1235-16 du Code du travail, propre à l'indemnisation que le salarié peut obtenir lorsque la décision de validation ou d'homologation intervient pour un motif autre que celui tiré de l'absence ou de l'insuffisance d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ne s'appliquait pas ; que l'article L.1235-16 du Code du travail prévoit à la fois le motif de l'annulation et la sanction en découlant ; que l'inapplicabilité de l'article L.1235-16 du Code du travail dans les entreprises qui font l'objet d'une procédure collective exclut toute indemnisation lorsque la nullité résulte d'un autre motif que celui résultant d'une insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en considérant que par le septième alinéa de l'article L.1233-58 II du Code du travail selon lequel les dispositions de l'article L.1235-16 de ce même code ne s'appliquaient pas, le législateur avait seulement entendu rappeler que, s'agissant des entreprises faisant l'objet d'une mesure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, il n'y avait pas lieu de distinguer suivant les motifs d'annulation du plan et qu'il ne saurait en être déduit qu'il avait entendu exclure de l'indemnisation minimum égale à six mois de salaire les salariés des

entreprises en procédure collective, la cour d'appel a violé par fausse application les articles L.1233-58 II et L.1235-16 du Code du travail, dans leur version applicable au litige, ensemble le principe de proportionnalité ;

3°/ que subsidiairement, pour les entreprises faisant l'objet d'une procédure collective, l'article L.1233-58 II du Code du travail prévoyait que les licenciements intervenus en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation, ouvraient droit, au bénéfice du salarié, à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne pouvait être inférieure aux salaires des six derniers mois ; que l'article L.1233-58 II prévoyait également que l'article L.1235-16 du Code du travail, propre à l'indemnisation que le salarié peut obtenir lorsque la décision de validation ou d'homologation intervient pour un motif autre que celui tiré de l'absence ou de l'insuffisance d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ne s'applique pas ; que l'article L.1235-16 du Code du travail précise que l'indemnité qu'il prévoit ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois et qu'elle est due sans préjudice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L.1234-9 ; que l'inapplicabilité de l'article L.1235-16 emporte exclusion du cumul de l'indemnité de licenciement et de l'octroi de dommages intérêts ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L.1233-58 II et L.1235-16 du Code du travail, dans leur version applicable au litige ;

Mais attendu que, selon l'article L.1233-58 II du Code du travail, dans sa rédaction alors applicable, issue de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013, en cas de licenciements intervenus dans une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire en l'absence de toute décision relative à la validation de l'accord mentionné à l'article L.1233-24-1 du même code ou à l'homologation du document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L.1233-24-4, ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ; que l'article L.1235-16 dudit code ne s'applique pas ;

Et attendu que la cour d'appel a exactement décidé, par motifs propres et adoptés, d'une part, qu'il se déduisait de ce texte que cette indemnité au moins égale aux salaires des six derniers mois était due, quel que soit le motif d'annulation de la décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation et, d'autre part, en l'absence de disposition expresse contraire, qu'elle se cumulait avec l'indemnité de licenciement ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

(M. Cathala, prés. - SCP Didier et Pinet, SCP Pivnica et Molinié, av.)

Note.

L'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 19 décembre 2019, promis à une publication au bulletin, tranche pour la première fois la question du sort de l'indemnisation des salariés licenciés pour motif économique dans le cadre d'une procédure collective, en application d'une décision administrative annulée par la juridiction administrative. Plusieurs juridictions du fond en ont été saisies et toutes ont statué dans le sens de l'arrêt attaqué (1).

Dans une société en redressement judiciaire, un plan de cession prévoyant la reprise de 67 salariés et le licenciement de 53 autres avait été adopté. Par la suite, la société a été placée en liquidation judiciaire et les licenciements pour motif économique ont été notifiés à compter du mois de juin 2014. Plusieurs salariés ont saisi la juridiction administrative d'une demande d'annulation de la décision d'homologation du document unilatéral relatif au projet de licenciement collectif. Si le tribunal administratif rejetait la demande d'annulation de la décision administrative, la cour administrative d'appel annulait ce jugement, ainsi que la décision administrative d'homologation du document unilatéral, estimant que ce dernier avait méconnu les règles issues de la convention collective applicable en matière de fixation des critères d'ordre des licenciements. Pour clore le volet administratif de l'affaire, le pourvoi dirigé contre l'arrêt de la cour administrative d'appel était rejeté par le Conseil d'État dans un arrêt du 30 septembre 2015.

Forts de l'annulation de la décision administrative, plusieurs salariés ont saisi le conseil de prud'hommes d'une demande d'indemnisation sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-58 II du Code du travail relatives au licenciement économique dans le cadre d'une procédure collective. En effet, ce texte énonce qu'« en cas de licenciements intervenus en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ». La juridiction prud'homale faisait

droit à la demande des salariés, dont le licenciement était intervenu en l'absence d'une décision administrative favorable, à laquelle la loi assimile l'annulation d'une décision administrative de validation ou d'homologation, et leur octroyait une indemnité correspondant aux salaires des six derniers mois.

Ce jugement était confirmé par la Cour d'appel de Reims dans un arrêt en date du 5 juillet 2017. Pour la juridiction du second degré, s'agissant précisément des entreprises faisant l'objet d'une mesure de redressement ou de liquidation judiciaire, il n'y a pas lieu de distinguer selon le motif de l'annulation de la décision administrative (insuffisance du PSE ou autre, comme en l'espèce). Et d'en déduire que les salariés pouvaient se prévaloir des dispositions de l'article L. 1233-58 II et prétendre, de la sorte, à une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Le pourvoi formé par L'AGS et l'Unedic, agissant en qualité de gestionnaire de l'AGS, reprochait à l'arrêt de la Cour d'appel de Reims d'avoir fait application des dispositions de l'article L. 1233-58 II du Code du travail pour déterminer les dommages et intérêts alloués aux salariés. En d'autres termes, le pourvoi soutenait que l'annulation de la décision administrative, pour un motif autre que l'absence ou l'insuffisance du PSE, n'ouvre droit à aucune indemnité au profit des salariés des entreprises faisant l'objet d'une procédure collective. Le raisonnement reposait sur une interprétation combinée et alambiquée des dispositions des articles L. 1233-58 II et L. 1235-16 du Code du travail. De ce que l'article L. 1233-58 II exclut expressément l'application de l'article L. 1235-16 qui prévoit une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois au profit des salariés dont le licenciement est intervenu en application d'une décision administrative annulée pour un motif autre que celui tenant au PSE, il résulterait que les salariés des entreprises faisant l'objet d'une procédure collective ne peuvent prétendre à aucune indemnité lorsque la décision administrative est annulée pour un motif ne se rapportant pas au PSE. Ainsi, dans les entreprises faisant l'objet d'une procédure collective, le salarié ne pourrait prétendre à aucune indemnité lorsque la décision administrative est annulée pour un motif autre que celui tiré de l'absence ou de l'insuffisance du PSE.

La Chambre sociale rejette vigoureusement cette argumentation estimant que « la cour d'appel a exactement décidé, par motifs propres et adoptés,

(1) CA Poitiers, 2 mai 2018, n° 17/00.875 ; CA Nancy, 5 septembre 2018, n° 17/00.208 ; CA Lyon, 29 juin 2018, n° 17/02.567 ; CA Nîmes, 12 juin

2018, n° 17/00.825 ; CA Angers, 25 janvier 2018, n° 16/02.396 ; CA Aix-en-Provence, 22 décembre 2017, n° 20/17.581.

d'une part, qu'il se déduisait de ce texte que cette indemnité au moins égale aux salaires des six derniers mois était due, quel que soit le motif d'annulation de la décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation et, d'autre part, en l'absence de disposition expresse contraire, qu'elle se cumulait avec l'indemnité de licenciement ».

Ainsi, le salarié dont le licenciement a été prononcé en application d'une décision administrative postérieurement annulée par la juridiction administrative peut prétendre à une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois, quel que soit le motif de l'annulation, ainsi qu'à l'indemnité de licenciement.

La Cour de cassation semble s'être rangée à la lecture des textes suggérée par M. P. Morvan. En effet, selon cet auteur, « *Toute réintégration, qu'elle soit obligatoire ou facultative, est exclue si l'entreprise fait l'objet d'une procédure de redressement ou*

de liquidation judiciaire. En ce cas, si des licenciements ont été prononcés en l'absence de toute décision de validation ou d'homologation ou si une telle décision a été annulée (pour quelque raison que ce soit), le salarié a droit d'emblée à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois (C. trav., art. L. 1233-58, II, al. 5) » (2).

Enfin, au regard de l'actualité du barème d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (3), il n'est pas inutile de rappeler que l'indemnisation consécutive à l'annulation d'une décision administrative, en application de laquelle des licenciements économiques ont été notifiés, échappe au plafonnement de l'article L.1235-3 du Code du travail, puisqu'il ne s'agit pas de la réparation d'un licenciement sans cause réelle, ni sérieuse.

Xavier Médeau,

Avocat au Barreau des Ardennes

(2) C. trav., art. L.1233-58, II, al. 5 ; Jurisclasseur droit du travail, Fasc. 31-3 : Licenciement pour motif économique – Accompagnement social – Plan de sauvegarde de l'emploi et dispositifs d'accompagnement ; v. aussi P. Morvan, « Les grands licenciements collectifs au cours d'une procédure collective

(loi du 14 juin 2013 et ordonnance du 12 mars 2014) », Bull. Joly Entreprises en difficulté 2014, p.416.

(3) V. not. CPH Troyes, 13 décembre 2018, Dr. Ouvr. janvier 2019, p.48, n. C. Geiger.