

Plan de sauvegarde de l'emploi et transfert du contrat de travail : nouvelle compétence résiduelle du juge judiciaire

(À propos de l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juin 2020)

Par Sébastien RANC, Maître de conférences à l'Université de Toulouse 1 Capitole, rattaché au Centre de droit des affaires (CDA)

PLAN

I. La compétence résiduelle du juge judiciaire en matière d'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail lors de la mise en œuvre d'un PSE

II. À la recherche d'une clé de répartition des compétences

La compétence résiduelle du juge judiciaire en matière de PSE. La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a institué un bloc de compétences en matière de contrôle des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) au profit du juge administratif. Pour autant, le juge judiciaire conserve une part résiduelle de ce contentieux, comme l'illustre ce nouvel arrêt rendu par la Cour de cassation le 10 juin 2020 (1). L'observateur pourrait avoir l'impression que la Cour de cassation défend coûte que coûte son ancien bastion. En réalité, il convient de tenir compte des points de vue à partir desquels les juges judiciaire et administratif se placent pour contrôler les PSE.

Tout est une question de point de vue. Pour reprendre les propos du président de la 4^e chambre de la section du contentieux du Conseil d'État, « *le juge judiciaire et le juge administratif contemplent le même objet, appliquent le même code, utilisent les mêmes notions, manipulent les mêmes concepts et les appliquent aux mêmes gens. Mais en portant des regards croisés, sous des angles différents tenant à ce que le premier tranche un conflit entre un employeur et un salarié, alors que le second tranche des conflits qui opposent l'administration à un employeur – en présence d'un salarié – ou l'administration au salarié – en présence de l'employeur (2)* ». C'est un peu comme si, pour déterminer leur champ de compétence respectif, les juges traçaient des cercles à l'aide de compas sans pour autant placer la pointe sèche au même endroit. Ne disposant pas du même centre, les cercles finissent parfois par s'entrecouper. Le Tribunal des conflits peut alors être saisi pour affiner le partage de compétences, comme ce fut le cas en matière d'obligation de sécurité et de PSE (3).

L'espèce. Un groupement d'intérêt économique (GIE) a présenté un projet de transformation de son activité de paris sur les hippodromes parisiens, de Chantilly et de Deauville. Cette restructuration s'accompagnait d'un PSE prévoyant la cessation de cette activité et la suppression de 209 postes de travail (4). Un accord collectif majoritaire portant PSE avait été conclu et validé par la DIRECCTE. La décision administrative de validation n'a pas fait l'objet de contestation. Deux salariés, dont le contrat de travail a été rompu dans le cadre de ce licenciement collectif, ont saisi la juridiction prud'homale notamment

de demandes en paiement de dommages-intérêts fondées sur la fraude aux dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail. L'employeur a soulevé une exception d'incompétence au profit de la juridiction administrative.

Les enjeux de la compétence. Les représentants du personnel disposent d'un véritable intérêt à saisir en référé le juge judiciaire, afin de bénéficier de son pouvoir de suspendre la procédure de licenciement collectif. L'un des objectifs de la loi de sécurisation de l'emploi a d'ailleurs été de tarir le contentieux de la suspension des PSE devant le feu tribunal de grande

(1) Soc., 10 juin 2020, n° 18-26.229 et 18-26.230 : *JCP S*, 2020, p. 2094, note A. Bugada ; *Dossiers d'actualité*, 15 juillet 2020, note J. Tournaire ; *JSL*, n° 502-3, 2020, note H. Nasom-Tissandier ; *BJT*, n° 9, 2020, p. 23, note

G. Duchange.

(2) D. Piveteau, « Réflexions sur l'approche "publiciste" des relations de travail », *Dr. soc.*, 2019, p. 515.

(3) T. confl., 8 juin 2020, n° 4189, voir *infra*.

(4) L'on suppose que l'ère du pari en ligne a contribué à la suppression de postes de guichetier.

instance. Il n'est pas question ici de cette capacité collective de blocage, dans la mesure où l'action en contestation (5) ou, pour ce qui nous intéresse, l'action en revendication (6) du transfert d'un contrat de travail est strictement personnelle. Pour le dire autrement, un syndicat ne peut pas demander en référé la suspension de la procédure de licenciement collectif parce que les contrats de travail auraient dû être transférés.

L'enjeu se situe plutôt dans la nature du contrôle judiciaire (7). En caricaturant, l'on pourrait dire que, pour le juge administratif, la fin justifie les moyens. S'agissant, par exemple, du contrôle de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique (CSE) en matière de licenciements

collectifs, peu importe que des irrégularités aient été relevées (8), ce qui compte c'est que le comité ait été mis en mesure d'émettre régulièrement un avis (9). Devant le juge judiciaire, la fin ne justifiait aucune irrégularité. La procédure devait être scrupuleusement respectée (10).

Plan. *In fine*, la Cour de cassation rejette le pourvoi et l'exception de compétence au profit de la juridiction administrative. La nature du contrôle exercé pour apprécier l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail lors de la mise en œuvre d'un PSE n'évoluera donc pas, le juge judiciaire conservant sa compétence (I). Malgré cette nouvelle précision du partage des compétences entre les deux ordres de juridictions, l'on peine à identifier une clé de répartition (II).

I. La compétence résiduelle du juge judiciaire en matière d'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail lors de la mise en œuvre d'un PSE

Le bloc légal de la compétence administrative.

L'édifice sur lequel est bâtie la répartition de compétences est le bloc administratif de compétences issu de l'article L. 1233-57-2 du Code du travail relatif à la validation de l'accord portant PSE (11). La Cour de cassation rappelle ainsi que l'autorité administrative – et par conséquent le juge administratif – contrôle les conditions de conclusion de ce type d'accord majoritaire (12), la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE (13), et la présence dans le PSE de certaines mesures légales (14). Le champ d'application de ce bloc légal de compétences dépend de l'interprétation qu'on lui prête (15).

L'interprétation large du bloc légal de compétences. En l'espèce, l'employeur a tenté de rattacher l'appréciation de la méconnaissance des exigences

d'ordre public de l'article L. 1224-1 du Code du travail au bloc administratif de compétences, et plus précisément au contrôle de la procédure de consultation en matière de licenciement collectif. Cette tentative renvoie à l'arrêt rendu quelques jours plus tôt par le Tribunal des conflits, selon lequel « *dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à l'élaboration d'un PSE, il appartient à l'autorité administrative de vérifier le respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; à cette fin, elle doit contrôler, tant la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel que les mesures auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail au titre des modalités d'application de l'opération projetée* (16) ». De l'aveu même du rapporteur public (17), le Tribunal

(5) Soc., 11 septembre 2012, n° 11-22.014.

(6) Soc., 12 juillet 2017, n° 16-10.460.

(7) « *Le passage d'un juge à l'autre opéré par la loi du 14 juin 2013 n'a toutefois pas seulement modifié le jeu des compétences juridictionnelles, il a également sensiblement influé sur les catégorisations à l'œuvre* », H. Nasom-Tissandier, « Le PSE entre juge administratif et juge judiciaire : Une articulation des compétences entre dialogue et autonomie », *RJS*, 3/20, p. 177, spéc. n° 14.

(8) CE, 22 mai 2019, n° 420780, *British Airways France*, cons. 5. En l'espèce, le CSE avait remis son avis au-delà du délai imparti.

(9) CE, 22 juillet 2015, n° 385816, *Heinz*, cons. 4.

(10) « *La règle est donc bien éloignée de celle du juge judiciaire qui, en référé, pouvait suspendre la procédure de consultation du comité d'entreprise tant que le manquement allégué n'avait pas été régularisé* », E. Peskine et C. Wolmark, *Droit du travail*, Dalloz, 2020, 14^e éd., spéc. n° 759.

(11) S'agissant de l'homologation du document unilatéral, le bloc de compétences découle de l'article L. 1233-57-3.

(12) C. trav., art. L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3.

(13) C. trav., art. L. 1233-30.

(14) C. trav., art. L. 1233-61 et L. 1233-63.

(15) « *Deux argumentations coexistent donc : celle de la « cohérence » d'abord, qui inviterait à concentrer tout le contentieux devant le juge administratif, pour éviter de surcroît que le juge judiciaire, indirectement, apprécie la légalité de la décision de l'administration ; celle d'une interprétation stricte de la lettre de la loi, qui ménage la compétence du juge judiciaire* », H. Nasom-Tissandier, « Le PSE entre juge administratif et juge judiciaire : Une articulation des compétences entre dialogue et autonomie », art. cit. n° 19.

(16) T. confl., 8 juin 2020, n° 4189, cons. 8 ; *SSL*, n° 1915, 2020, p. 4, concl. N. Polge ; *SSL*, n° 1913, 2020, p. 9, note A. Stocki et Y. Tarasiewicz ; *JCP S*, 2020, p. 2087, note A. Bugada ; *Lexbase hebdo éd. soc.*, n° 830, 2 juillet 2020, note M. Galy.

(17) « *En l'état, les textes n'incluent pas expressément d'éventuelles mesures de prévention relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs dans le contenu obligatoire du plan de sauvegarde de l'emploi* », N. Polge, « Le contrôle par l'administration des mesures de prévention dans le cadre du PSE », *SSL*, n° 1915, 2020, p. 4.

des conflits a eu une interprétation extrêmement large du bloc de compétences, dans la mesure où le législateur n'a jamais attribué expressément à l'autorité administrative le contrôle de l'obligation de sécurité en matière de PSE (18). Les prérogatives du CSE en matière de santé et de sécurité ont permis de justifier le lien entre l'obligation de sécurité et le contrôle administratif de la régularité de la procédure de consultation (19).

L'interprétation stricte du bloc de compétences.

La Cour de cassation ne partage pas cette interprétation extensive (20). Elle interprète strictement *a contrario* le bloc administratif de compétences : tout ce qui n'est pas mentionné expressément au sein du bloc relève de sa compétence. Cette méthode n'attribue pas nécessairement compétence au juge judiciaire. Bien au contraire, la Cour de cassation a reconnu plusieurs fois la compétence exclusive du juge administratif, par exemple en matière de contrôle du contenu du PSE (21), d'obligation de rechercher un repreneur (22), ou bien de communication de pièces à l'expert-comptable lors de la procédure d'information et de consultation (23).

La compétence du juge prud'homal en matière de fraude à l'article L. 1224-1 du Code du travail et de PSE. En l'espèce, après avoir énoncé le bloc administratif de compétences, la Cour de cassation décide – *a contrario* – que « le juge judiciaire demeure compétent pour connaître de l'action exercée par les salariés licenciés aux fins de voir constater une violation des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail ». Ensuite, la haute juridiction rappelle le régime juridique du transfert d'entreprise : les licenciements prononcés à l'occasion d'un transfert d'une entité économique autonome dont l'activité est poursuivie sont sans effet (24). Les salariés disposent

alors d'une option : ils peuvent demander soit la réparation du préjudice qui découle de la rupture par l'auteur du licenciement, soit la poursuite de leur contrat de travail avec leur nouvel employeur (25). Le droit de poursuite de la relation de travail est d'ailleurs opposable au repreneur, en l'occurrence tiers au contrôle administratif du PSE. Ce constat vient conforter la compétence de l'ordre judiciaire (26).

Le juge prud'homal pourra désormais déterminer, en marge du contrôle administratif, si les conditions de l'article L. 1224-1 du Code du travail sont remplies. Dans l'affirmative, il vérifiera si les licenciements prononcés avant le transfert sont frauduleux. Ce sera le cas, par exemple, si une partie des salariés a été licenciée pour améliorer la rentabilité de l'entité transférée ou sur demande du repreneur.

Prospective. Plusieurs questions restent en suspens en matière de compétence. Qu'en est-il du contrôle du transfert de normes collectives lors de la mise en œuvre d'un PSE ? Dans la mesure où le bloc administratif de compétences n'y fait absolument pas référence, une interprétation stricte donnerait compétence au juge judiciaire. Qu'en est-il, ensuite, du contrôle de l'application de l'alinéa 3 de l'article L. 1233-61 du Code du travail (27) ? Rappelons que cette disposition permet exceptionnellement de licencier avant un transfert d'entreprise (28). La réponse à apporter est délicate : si l'article L. 1233-61 est explicitement visé par le bloc administratif de compétences (29), cet alinéa 3 a été créé par la loi Travail du 8 août 2016 postérieure à la réforme du contentieux du PSE. Autrement dit, lorsque le législateur en 2013 confie le contentieux du PSE au juge administratif, il ne pouvait pas avoir connaissance de cette disposition (30).

(18) « L'idée est bien de conforter le bloc de compétence administratif, quitte à s'arranger avec la lettre des textes relatifs à l'intervention de l'autorité administrative », A. Bugada, « Obligation de sécurité et plan de sauvegarde de l'emploi : Résolution du conflit de compétence », *JCP S*, 2020, p. 2087.

(19) « En vérifiant, comme elle y est tenue, que le comité social et économique a été régulièrement consulté, l'autorité administrative doit vérifier qu'elle a reçu les « informations utiles », ce qui paraît impliquer de vérifier que l'employeur a correctement identifié et évalué les risques sanitaires ou de sécurité et a apporté des éléments d'information précis sur des mesures de prévention adéquates », N. Polge, « Le contrôle par l'administration des mesures de prévention dans le cadre du PSE », *SSL*, art. cit.

(20) « L'arrêt invite par conséquent le juge judiciaire à respecter strictement la compétence administrative consacrée par le législateur » (nous soulignons), note explicative sous Soc., 21 novembre 2018, n° 17-16.767.

(21) Soc., 21 novembre 2018, n° 17-16.767 ; 25 mars 2020, n° 18-23.692.

(22) Soc., 16 janvier 2019, n° 17-20.969.

(23) Soc., 28 mars 2018, n° 15-21.372.

(24) Soc., 20 mars 2002, n° 00-41.651, Maldonado.

(25) V. dernièrement Soc., 8 juillet 2020, n° 18-20.109 à 18-20.111.

(26) « Ce droit est opposable au repreneur qui, en principe, reste un tiers par rapport au PSE et n'est pas directement concerné par la décision de l'administration, ce qui résout partiellement la distorsion de l'unité contentieuse », A. Bugada, « Obligation de sécurité et plan de sauvegarde de l'emploi : Résolution du conflit de compétence », art. cit.

(27) Selon cet alinéa 3, « lorsque le PSE comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise, les dispositions de l'article L. 1224-1 relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ces transferts ».

(28) Sur cette disposition, v. not. P. Bailly, « L'esprit du transfert d'entreprise serait-il oublié ? », *SSL*, n° 1728, 2016, p. 9.

(29) C. trav., art. L. 1233-57-2, 3^e et L. 1233-57-3, al. 1^{er}.

(30) Une partie de la doctrine est favorable à la compétence du juge judiciaire. V. not. F. Géa, « Le juge judiciaire et le PSE », *RDT*, 2019, p. 252 ; H. Nasom-Tissandier, « Le PSE entre juge administratif et juge judiciaire : Une articulation des compétences entre dialogue et autonomie », art. cit., spéc. n° 24.

Grâce aux nombreux arrêts désormais rendus par les hautes juridictions, le partage des compétences

en matière de PSE se précise. Pourtant, l'observateur peine à identifier la clé de répartition.

II. À la recherche d'une clé de répartition des compétences

Un faisceau de critères. Le contentieux du PSE est particulièrement complexe et fait intervenir de nombreux pans du droit du travail, tant est si bien que la recherche d'un critère unique pour répartir les compétences paraît vaine. Un auteur en appelle même à la consécration législative d'un bloc de compétences au juge judiciaire (31). En attendant une hypothétique intervention législative, la clé de répartition se trouve peut-être dans l'utilisation de plusieurs critères, lesquels ne sont pas exclusifs les uns des autres.

Le critère des relations collectives ou individuelles de travail. Les relations collectives de travail en matière de PSE (validité de l'accord, contenu du plan, consultation du CSE) relèveraient de la compétence du juge administratif ; les relations individuelles (motif économique, procédure individuelle de licenciement (32)), du juge judiciaire. Ce critère qui a le mérite de la clarté est parfois difficilement opérationnel, dans la mesure où l'individuel et le collectif sont inextricables en droit du travail. Le premier arrêt rendu par la Cour de cassation s'agissant de la répartition de compétences en matière d'obligation de reclassement illustre cette difficulté (33) : au juge administratif le contrôle de la dimension collective de cette obligation (plan de reclassement au sein du PSE), au juge judiciaire le contrôle de sa dimension individuelle. Malgré cette clé de répartition, des enchevêtrements de compétences subsistent. La Cour de cassation avait d'ailleurs précisé que « cette

appréciation [du juge judiciaire] ne peut pas méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative ayant homologué le document élaboré par l'employeur par lequel a été fixé le contenu du plan de reclassement intégré au PSE ».

Le rattachement de l'obligation de sécurité à la procédure de consultation (34) ou l'article L. 1224-1 du Code du travail au motif économique (35) accréditent la thèse d'une clé de répartition fondée sur la distinction entre le collectif et l'individuel. En ce qui concerne l'article L. 1224-1, la difficulté reste la même : la frontière avec le collectif est poreuse. Les transferts de contrat de travail auraient pu être rattachés aux suppressions d'emplois prévues par le PSE (36). La dimension collective du transfert des contrats de travail transparaît aussi à travers l'alinéa 3 de l'article L. 1233-61 du Code du travail (37).

Le critère de la cristallisation. En l'espèce, l'employeur a prétendu que dans la mesure où l'administration s'était déjà prononcée sur l'application de l'article L. 1224-1 (38), cette question était cristallisée et relevait par conséquent de la compétence du juge administratif. Ce critère ne peut fonctionner que si l'administration est réellement compétente sur le point soulevé (39). À défaut, il suffirait à l'administration de se prononcer sur une infinité de points pour être compétente pour tout.

Le critère « à la marge » du contrôle administratif. Réciproquement, le juge judiciaire se retrouve

(31) « Peut-être serait-il temps de renoncer à la dualité juridictionnelle dans le contentieux des grands licenciements économiques collectifs. Il ne s'agit pas ici d'abandonner le contrôle administratif des PSE qui joue un rôle préventif efficace depuis 2013, mais de suggérer la création d'un bloc de compétence au profit du juge judiciaire », M. Galy, « Le contentieux des licenciements économiques collectifs : Une nouvelle illustration de la complexité juridictionnelle en droit du travail », *Dr. soc.*, 2019, p. 353.

(32) V. not. Soc., 8 juillet 2020, n° 18-25.352. En l'espèce, il s'agit du délai de prescription applicable au licenciement économique.

(33) Soc., 21 novembre 2018, n° 17-16.767.

(34) T. confl., 8 juin 2020, n° 4189, voir *supra*.

(35) « Le contrôle demandé se rattache nécessairement au contrôle du motif du licenciement qui relève sans nul doute possible de la compétence du juge judiciaire », S. Laulom, avis de l'avocat général, n° H1826229.

(36) « Il eût été aisé de rattacher le transfert des contrats à la notion de suppression de postes, l'un excluant l'autre et déterminant par conséquent l'ampleur du plan de sauvegarde de l'emploi présenté au juge administratif », G. Duchange, « Obligation de sécurité, transfert d'entreprise : Précisions sur l'office du juge du plan de sauvegarde de l'emploi », *BJT*, n° 9, 2020, p. 23.

(37) Voir *supra*.

(38) Selon le moyen annexe, le secrétaire du CE a sollicité auprès de l'administration une injonction portant « sur des aspects du PSE qui paraissent non conformes à la loi et par voie de conséquence, irréguliers », indiquant que « l'exclusion de l'article L. 1224-1 paraît à tous égards injustifiée » et que « les guichetiers ont vocation à poursuivre dans le cadre des dispositions de l'article L. 1224-1 l'activité attachée à la prise des paris sur les hippodromes. La volonté du [GIE] d'échapper à l'application de l'article L. 1224-1 s'inscrit dans le processus élaboré pour soumettre les salariés qui se verront proposer un reclassement dans les fonctions de conseiller commercial à des choix discrétionnaires ».

(39) « [L'administration] est-elle réputée contrôler l'absence de RPS ? Dans l'affirmative, ce point fera partie des questions cristallisées dans sa décision d'homologation ou de validation, et ne pourrait par conséquent être discuté que devant le juge de cette décision, qui est le juge administratif. [...] À l'inverse, si on considère que l'administration n'est pas réputée contrôler tel ou tel point au stade du PSE, alors la décision d'homologation ou de validation ne fera pas écran à ce que la discussion soit possible devant un autre juge », D. Piveteau, « Des frontières encore à préciser pour le juge du PSE », *SSL*, n° 1846, 2019, p. 3.

compétent pour le contentieux en marge du contrôle administratif. Le Tribunal des conflits a d'ailleurs précisé que « le juge judiciaire est pour sa part compétent pour assurer le respect par l'employeur de son obligation de sécurité lorsque la situation à l'origine du litige [...] est sans rapport avec le projet de licenciement collectif et l'opération de réorganisation et de réduction des effectifs en cours (40) » (nous soulignons). Concrètement, il s'agit comme en l'espèce du contrôle de l'application de l'article L. 1224-1, ou bien dans l'hypothèse où le PSE légal n'a pas ou plus lieu d'être (seuils du PSE non atteints, PSE conventionnel (41), demande d'indemnisation suite à l'annulation de la décision de validation ou d'homologation de l'accord ou du document unilatéral portant PSE (42)).

Le critère chronologique. Le juge judiciaire serait compétent en amont (seuils requis pour l'élaboration d'un PSE (43)) et en aval du PSE (motif économique, mise en œuvre des mesures du PSE (44)). Le juge administratif serait compétent dès le début de la procédure de consultation jusqu'à la décision de validation ou d'homologation du plan. Ce critère fait preuve de pragmatisme. Outre, qu'il permet de contrecarrer le peu de temps de contrôle dont dispose l'administration, il permet de s'assurer que le juge judiciaire contrôle des risques qui se révéleront post-PSE (45).

Le critère de la mise en œuvre du PSE. Le juge administratif contrôlerait la validité et le contenu du plan ; le juge judiciaire, sa mise en œuvre. Ce critère a été utilisé par la Cour de cassation (46), puis repris par le Tribunal des conflits (47), en matière de risque psychosociaux et d'obligation de sécurité. Malgré la simplicité apparente de ce critère, l'interprétation des termes « mise en œuvre » laisse subsister des enchevêtrements de compétences (48). Ensuite et surtout, l'administration est un acteur à part entière

de la mise en œuvre du plan. En premier lieu, selon l'alinéa 3 de l'article L. 1233-63 du Code du travail, « l'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures [du plan de reclassement] et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du PSE ». En second lieu, les termes de « mise en œuvre » sont consacrés au sein même du bloc administratif de compétences, s'agissant du contrôle de l'obligation de rechercher un repreneur (49). Cette qualité d'associé à la mise en œuvre du PSE, reconnue à l'administration, conduira-t-elle à un empiètement sur la compétence du juge judiciaire ?

La frontière entre les deux ordres de juridiction est loin d'être figée en matière de PSE. Il y a fort à parier que les hautes juridictions rendront d'ici peu des décisions en la matière.

Sébastien Ranc

(40) T. confl., 8 juin 2020, n° 4189, cons. 9.

(41) Soc., 16 janvier 2019, n° 17-17.475.

(42) Note explicative sous Soc., 21 novembre 2018, n° 17-16.767.

(43) C. trav., art. L. 1233-61. Parmi ces seuils, il s'agit d'une entreprise d'au moins 50 salariés et d'un projet de licenciements concernant au moins 10 salariés dans une même période de trente jours.

(44) Sur ce critère, v. *infra*.

(45) « Il faut être pragmatique et admettre honnêtement que les services de la DIRECCTE ne sont pas en mesure, en droit comme en fait, d'assumer tous les contrôles approfondis que suggère l'application de ce texte [L. 1224-1]. [...], la collusion éventuelle entre employeurs successifs nécessite généralement une appréciation a posteriori », A. Bugada, « Obligation de sécurité et plan de sauvegarde de l'emploi : Résolution du conflit de compétence », art. cit.

(46) Soc., 14 novembre 2019, n° 18-13.887 : « une cour d'appel, qui constate être saisie de demandes tendant au contrôle des RPS consécutifs à la mise en œuvre d'un projet de restructuration, en déduit exactement que le juge judiciaire est compétent ».

(47) T. confl., 8 juin 2020, n° 4189, cons. 9 : « le juge judiciaire est pour sa part compétent pour assurer le respect par l'employeur de son obligation de sécurité lorsque la situation à l'origine du litige, [...], est liée à la mise en œuvre de l'accord ou du document ou de l'opération de réorganisation ».

(48) « Au sens strict, il peut s'agir de la simple exécution effective des mesures qui avaient été évoquées en amont devant le CSE, ce qui exclut d'appréhender à nouveau le caractère suffisant de ces dernières au regard de l'obligation de sécurité. Au sens large, on peut imaginer que soit en cause non un problème de sécurité lié à la mise en œuvre mais révélé au moment de la mise en œuvre des mesures en question. Des mesures peuvent en effet apparaître suffisantes en amont mais plus en aval, soit du fait de troubles avérés au sein de la communauté de travail, soit du fait d'une évolution des circonstances », G. Duchange, « Obligation de sécurité, transfert d'entreprise : Précisions sur l'office du juge du plan de sauvegarde de l'emploi », art. cit.

(49) C. trav., art. L. 1233-57-2, 4°.

TRANSFERT D'ENTREPRISE Licenciement économique – Licenciement collectif – Action des salariés pour voir constater une violation des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail de nature à priver d'effet les licenciements économiques prononcés à l'occasion du transfert d'une entité économique autonome – Fraude aux dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail – Compétence du juge judiciaire.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 10 juin 2020 (n° 18-26229 et n° 18-26230) P+B

Le groupement d'intérêt économique Pari mutuel hippodrome (GIE PMH), dont le siège est [...], a formé les pourvois n° H 18-26.229, G 18-26.230 contre deux arrêts rendus le 8 novembre 2018 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 2), dans les litiges l'opposant respectivement :

1° / à M. C... L..., domicilié [...],

2° / à M. D... R..., [...],

3° / à l'association France Galop, société d'encouragement pour l'amélioration des races de chevaux de galop en France, dont le siège est [...],

3° / à l'association Le Trot, société d'encouragement à l'élevage du cheval français, dont le siège est [...],
défendeurs à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de ses pourvois, le moyen unique de cassation commun annexé au présent arrêt.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Marguerite, conseiller référendaire, les observations de la SCP Rousseau et Tapie, avocat du GIE Pari mutuel hippodrome, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de MM. L... et R..., et l'avis de Mme Laulom, avocat général, après débats en l'audience publique du 25 février 2020 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Marguerite, conseiller référendaire rapporteur, Mme Leprieur, conseiller doyen, MM. Maron, Pietton, Mmes Richard, Le Lay, conseillers, Mmes Depelley, Duvallet, M. Le Corre, conseillers référendaires, Mme Laulom, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du Code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° 18-26.229 et 18-26.230 sont joints.

Désistement partiel

2. Il est donné acte au groupement d'intérêt économique (GIE) Pari mutuel hippodrome du désistement de ses pourvois en ce qu'ils sont dirigés contre l'association France Galop et l'association Le Trot.

Faits et procédure

3. Selon les arrêts attaqués (Paris, 8 novembre 2018), le GIE Pari mutuel hippodrome a présenté un projet de transformation de son activité de mise en œuvre des paris sur les hippodromes parisiens, de Chantilly et de Deauville, qui s'accompagnait d'un plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant la cessation de son activité et la suppression de deux cent-neuf postes de travail. Un accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi a été conclu le 2 juin 2015 et validé par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi le 30 juin 2015. M. L... et M. R..., dont le contrat de travail a été rompu dans le cadre de ce licenciement collectif, ont saisi la juridiction prud'homale notamment de demandes en paiement de dommages-intérêts fondées sur la fraude aux dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

4. L'employeur a soulevé une exception d'incompétence au profit de la juridiction administrative.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses trois dernières branches

5. En application de l'article 1014, alinéa 2, du Code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

6. L'employeur fait grief aux arrêts de rejeter l'exception d'incompétence et de dire le conseil de prud'hommes matériellement compétent pour connaître du litige, alors « que l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-4 du Code du travail, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4 du même Code ; que ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif ; que la question de savoir si le PSE méconnaît les exigences d'ordre public de l'article L. 1224-1 du Code du travail, qui concerne la régularité de la procédure de licenciement collectif, relève donc de la compétence du juge administratif ;

qu'en décidant que la question de savoir si les contrats de travail des salariés du GIE PMH auraient dû être transférés au GIE PMU en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail relevait de la compétence du juge judiciaire, la cour d'appel a violé ensemble les articles L. 233-24-4, L. 1233-57-5, L. 1233-57-4 et L. 1224-1 du Code du travail ».

Réponse de la Cour

7. Il résulte des articles L. 1233-57-2, dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014, et L. 1235-7-1 du Code du travail que, dans le cas d'un licenciement collectif pour lequel l'employeur est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, l'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée notamment de sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3, de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, en particulier la vérification que le comité d'entreprise a été mis à même de formuler les avis mentionnés à l'article L. 1233-30 en toute connaissance de cause, et de la présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, et L. 1233-63. Le contenu du plan et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation de l'accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

8. Le juge judiciaire demeure ainsi compétent pour connaître de l'action exercée par les salariés licenciés aux fins de voir constater une violation des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, de nature à priver d'effet les licenciements économiques prononcés à l'occasion du transfert d'une entité économique autonome, et de demander au repreneur la poursuite des contrats de travail illégalement rompus ou à l'auteur des licenciements illégaux la réparation du préjudice en résultant.

9. La cour d'appel, qui a constaté que le conseil de prud'hommes était saisi de demandes des salariés tendant à la condamnation de l'auteur des licenciements au paiement de dommages-intérêts en raison d'une fraude aux dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, en a exactement déduit que la juridiction prud'homale était compétente.

10. Le moyen n'est donc pas fondé.

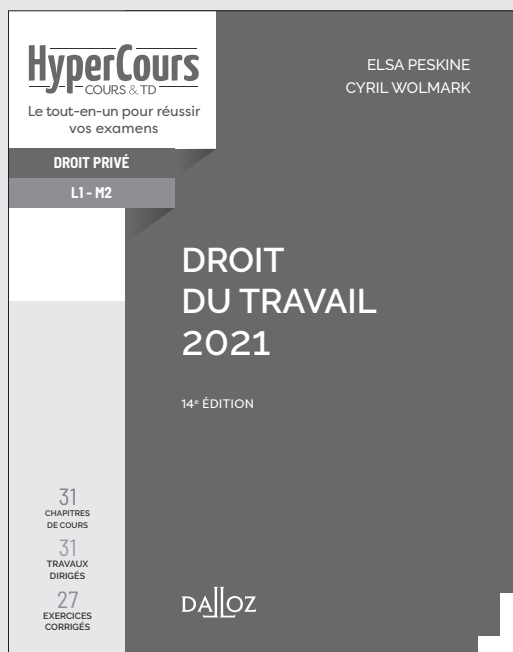
PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois ;

Condamne le GIE Pari mutuel hippodrome aux dépens ;

En application de l'article 700 du Code de procédure civile, rejette la demande formée par le GIE Pari mutuel hippodrome et le condamne à payer à M. L... et M. R... la somme de 230 euros chacun ;

(M. Cathala, prés. – SCP Rousseau et Tapie, SCP Lyon-Caen et Thiriez, av.)



DROIT DU TRAVAIL 2021

14^e édition

Par Elsa Peskine et Cyril Wolmark

Une vision claire et précise de l'ensemble du droit du travail.

Le droit du travail régit le travail salarié, c'est-à-dire l'emploi et la vie professionnelle de la très grande majorité des personnes.

Placé au centre de la vie économique et politique d'un pays, il ne se passe pas de semaine sans que, par un licenciement collectif, une grève, une restructuration ou une loi nouvelle, il ne fasse parler de lui.

Cet ouvrage donne une vision claire et précise de l'ensemble de la matière recouvrant tant les relations individuelles que les relations collectives du travail.

Il est à jour des dernières évolutions législatives ainsi que de la jurisprudence la plus récente.

Éditions Dalloz – juin 2020 – ISBN-978-2-247-19719-4
860 pages – 35,00 euros