

Jurisprudence Sociale Lamy, N° 446, 25 janvier 2018

- Reclassement : le rôle de la commission paritaire de l'emploi dépend de l'accord de branche

Mise à jour

Raphaëlle Leroy

Avocat Cabinet DELSOL

Philippe Pacotte

Avocat associé Cabinet DELSOL

[Cass. soc., 16 nov. 2017, pourvoi n° 16-14.572, arrêt n° 2420 FS-P+B]

Les faits

En juin 2010, le Tribunal de Commerce de Lille a prononcé la liquidation judiciaire et arrêté un plan de cession de la Société Home Doors France, filiale du Groupe Home Decor, au profit de la Société Optim Finance. Le plan prévoyait la reprise de 59 contrats de travail et le licenciement collectif pour motif économique de 83 salariés.

En juillet 2010, l'administrateur judiciaire a notifié aux salariés leur licenciement. Les relations de travail étaient régies par les dispositions étendues de la Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 juin 1986.

Les demandes et argumentations

Contestant la validité du plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que celle de leur licenciement, 35 salariés de la société ont saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir juger leur licenciement comme dépourvu de cause réelle et sérieuse et d'obtenir l'allocation de diverses indemnités.

Un syndicat est également intervenu volontairement. Il se prévalait d'un préjudice lié au nonrespect par la société de ses obligations légales et conventionnelles relatives notamment à la saisine de la commission paritaire de l'emploi instituée par la branche.

Les salariés faisaient grief à l'arrêt d'appel de les avoir déboutés de leurs demandes indemnitaires au titre de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

L'employeur a formé un pourvoi incident au motif que les juges d'appel ont fait droit à la demande d'indemnisation du syndicat fondée sur la violation des obligations légales et conventionnelles applicables.

Les salariés soutenaient que la pertinence et la suffisance du PSE s'apprécient au regard des moyens dont dispose le groupe. Ils ajoutaient que la Cour d'appel ne pouvait baser son appréciation sur le constat de l'approbation du PSE par le comité d'entreprise, l'absence d'observations de la DIRECCTE, le refus du groupe de participer à l'élaboration du plan et au financement de ses mesures et « *de la très faible marge de manœuvre dont ont pu disposer la société Home Doors et son administrateur, tant en termes de temps disponible que de moyens techniques et financiers mis à leur disposition dans le cadre de la procédure collective* ».

Concernant l'absence d'intervention de la commission paritaire pour l'emploi dans le cadre du reclassement externe, les salariés évoquaient les articles 5 et 15 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 1969, instituant les commissions paritaires, auquel se réfère l'article 25 de la CCN de la fabrication de l'ameublement. Ces articles prévoient :

que les commissions paritaires sont notamment chargées « *d'étudier les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à leur mise en œuvre* » (art. 5) ;
qu'elles « *pourront être saisies* » si des licenciements collectifs pour motif économique n'ont pu être évités et posent un problème de reclassement (art. 15).

La Société soutenait que l'accord du 5 octobre 1998 annexé à la CCN de la fabrication de l'ameublement du 14 juin 1986, qui crée une commission paritaire pour l'emploi ne lui confère aucune attribution en matière de reclassement externe. De fait, elle considérait qu'elle n'avait aucune obligation conventionnelle en la matière.

La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation accueille le pourvoi principal formé par les salariés en ce qu'il conteste l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi. Elle considère qu'il appartenait à la Cour d'appel d'apprécier la validité du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des moyens du groupe auquel appartenait la société.

La Haute Cour accueille également le pourvoi incident de la société en jugeant :

« *Vu la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 juin 1986 et l'accord du 5 octobre 1988 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi annexé à ladite convention ;*

Attendu qu'il résulte de ces textes conventionnels que les partenaires sociaux n'ont pas attribué une mission particulière à la commission paritaire nationale de l'emploi en matière de reclassement externe ».

Ainsi, le seul renvoi dans l'accord de branche applicable au sein de l'entreprise à l'ANI du 10 février 1969, ne saurait mettre à la charge de l'employeur une obligation de saisine de la commission paritaire de l'emploi afin de favoriser le reclassement externe des salariés concernés par une procédure de licenciement collectif pour motif économique.

- La règle de l'appréciation de la pertinence du PSE en fonction des moyens de l'entreprise, de l'UES ou du Groupe

Le Code du travail, dans sa rédaction en vigueur lors du licenciement collectif pour motif économique des salariés de la Société Home Doors (année 2010), conduisait à apprécier en toute circonstance la validité du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe (C. trav., art. L. 1235-10).

La Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 a instauré des dérogations à ce principe de proportionnalité - tenant compte du périmètre dans lequel est intégré l'entreprise - pour les entreprises en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire. ainsi, sans préjudice dans la recherche par l'administrateur, le liquidateur ou l'employeur des moyens du groupe auquel l'entreprise appartient dans le cadre de la mise en place du PSE, la DIRECCTE homologue le plan après s'être assurée de la suffisance du PSE au regard des moyens dont dispose l'entreprise et non l'UES ou le groupe (C. trav., art. L. 1233-58). Le contrôle effectué par l'administration est donc allégé même s'il n'interdit pas pour autant à l'entreprise de rechercher les moyens du groupe.

En dehors de toute procédure collective (redressement ou liquidation judiciaire), la DIRECCTE saisie d'une demande d'homologation du document unilatéral mettant en place le PSE doit examiner le caractère suffisant des mesures qu'il contient au regard notamment des moyens et de la taille de l'entreprise, de l'unité économique et sociale ou du groupe auquel elle appartient.

En l'espèce, la société se prévalait d'un certain nombre d'éléments factuels l'ayant conduit à ne pas être en mesure de respecter cette obligation. Il s'agissait notamment du refus persistant du groupe de participer à l'élaboration du plan et aux financements des mesures qu'il contient ainsi que du temps réduit dont elle avait bénéficié pour élaborer ce plan.

La Cour de cassation a rejeté ces moyens. La Haute Cour réaffirme que l'employeur devait respecter strictement cette obligation de proportionnalité. au cas particulier, la suffisance du PSE devait s'apprécier dans le cadre du groupe au regard des dispositions légales alors en vigueur. aucune appréciation in concreto des difficultés qu'aurait pu rencontrer la Société ne saurait être prise en compte pour juger du respect de cette obligation.

Ainsi, même en l'absence de collaboration et de soutien financier du Groupe, le PSE ne tenant pas compte des moyens du Groupe, devait être jugé insuffisant.

• La notion de groupe

En l'absence de précisions légales, la Cour de cassation a défini la notion du Groupe permettant d'apprécier la pertinence des mesures édictées dans le cadre du PSE. Ce dernier est constitué par des « entreprises unies par le contrôle ou l'influence d'une entreprise dominante dans les conditions de l'article L. 2331-1 du Code du travail sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux entreprises situées sur le territoire national » (Cass. soc., 16 nov. 2016, n° 15-15.190). Les juges renvoient aux dispositions de l'article L. 2323-1 dans ses parties I et II du Code du travail relatives à la mise en place du comité de groupe. La Cour de cassation adopte donc une approche économique de la notion de groupe.

Les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 codifient la définition du groupe applicable dans le cadre de l'appréciation des difficultés économiques de l'entreprise et de son obligation d'adaptation et de reclassement. Le groupe « est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L. 2331-1 et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français » (C. trav., art. L. 1233-3 et L. 1233-4).

Les ordonnances conservent la conception économique de la notion de groupe. Toutefois, elles en restreignent le périmètre d'appréciation en ne renvoyant pas à la partie II de l'article L. 2331-1 du Code du travail.

La définition édictée par les articles L. 1233-3 et L. 1233-4 du Code du travail concerne à la fois le périmètre d'appréciation des difficultés économiques et l'obligation d'adaptation et de reclassement. Cette définition pourrait dessiner une possible évolution jurisprudentielle dont l'objet serait d'unifier la notion de groupe pour l'ensemble des obligations relatives au licenciement pour motif économique.

• Les obligations entourant le reclassement externe des salariés licenciés pour motif économique

Le Code du travail met à la charge de l'employeur une obligation de reclassement préalable des salariés concernés par une mesure de licenciement pour motif économique (C. trav., art L. 1233-4). Il s'agit d'une obligation de reclassement interne.

En l'absence d'une convention ou d'un engagement contraire, l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur ne s'étend pas aux entreprises extérieures au groupe (Cass. soc., 15 déc. 2010, n° 09-42.795).

Au cas particulier, il était question des commissions paritaires de l'emploi. L'ANI du 10 février 1969 relatif à la sécurité de l'emploi avait prévu que ces commissions seraient créées dans les branches professionnelles notamment afin d'intervenir en matière de reclassement externe en cas licenciements collectifs pour motif économique. L'article 5 de l'ANI leur attribue la tâche « d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ». L'article 15 de l'ANI prévoit qu'elles pourront être saisies si des licenciements collectifs pour motif économique n'ont pu être évités et posent un problème de reclassement afin de s'efforcer à « élaborer un plan comportant des propositions de reclassement ou de formation en vue d'un reclassement à terme en tenant compte des différents régimes d'indemnisation en vigueur ».

Cette obligation de création d'une commission paritaire pour l'emploi s'est faite de manière disparate et nuancée dans les différentes branches d'activités concernées. ainsi, certains accords de branche instituant une commission paritaire pour l'emploi leur attribuent des missions dans la recherche d'un reclassement des salariés s'inscrivant dans une procédure de licenciement pour motif économique (Cf. commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé mise en place par l'accord du 20 avril 2006).

A contrario, l'accord collectif du 5 octobre 1988 relatif à la mise en place d'une commission paritaire de l'emploi applicable aux entreprises relevant du champ d'application de la CCN de la fabrication de l'ameublement, dont il était question au cas particulier, se réfère de manière générale à l'ANI de 1969 et ne lui attribue aucune mission en matière de reclassement externe.

En l'espèce, compte tenu de l'absence de référence expresse à une mission de reclassement externe, se posait la question de savoir si la seule référence à l'ANI de 1969 dans la CCN de la fabrication de l'ameublement et son accord annexé suffisait à mettre à la charge de la commission paritaire de l'emploi des missions en la matière ?

La portée de cette solution n'est pas sans importance dans la mesure où le non respect par l'employeur de son obligation de reclassement externe était susceptible de rendre le licenciement du salarié comme dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 28 mai 2008, n° 06-46.009).

• L'ANI du 10 février 1969 ne bénéficie pas d'une application autonome

Par la présente décision, la Cour de cassation rejette l'idée d'une application autonome de l'ANI de 1969. Les juges ont constaté que la CCN de la fabrication de l'ameublement et l'accord relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi, n'attribuait aucune mission à cette dernière en matière de reclassement externe. En d'autres termes, en l'absence de mention spécifique dans les dispositions conventionnelles issues de la branche, aucune

obligation d'interrogation ou de saisine de la commission paritaire de l'emploi n'est mise à la charge de l'employeur en matière de reclassement externe des salariés.

Cette décision s'inscrit dans la continuité de l'arrêt rendu le 11 juillet 2016 concernant la commission paritaire dans le secteur d'activité de la prévention et de la sécurité mise en place au sein de la branche par un accord du 30 avril 2003 (Cass. soc., 11 juillet 2016, n° 15-12.752).

Dans cette affaire, le salarié soutenait que son licenciement pour motif économique était dépourvu de cause réelle et sérieuse au motif que l'employeur, qui avait conventionnellement l'obligation de saisir la commission paritaire de l'emploi, ne l'a pas fait.

La Société considérait, à l'instar de la Société Home Doors, qu'elle avait respecté ses obligations dès lors que l'accord du 30 avril 2003 ne conférait aucune attribution à la commission en matière de reclassement externe.

La Cour de cassation a suivi la position développée par l'employeur et considéré :

« qu'après avoir relevé que l'article 3 de l'accord du 30 avril 2003 relatif à la mise en place d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle applicable à l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, bien que se référant à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, n'attribuait pas de missions à cette commission en matière de reclassement externe, la cour d'appel en a exactement déduit qu'aucune obligation de saisine préalable de la commission paritaire de l'emploi destinée à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise, avant tout licenciement pour motif économique de plus de dix salariés, n'était applicable ; que le moyen n'est pas fondé ».

Dans sa note explicative relative à l'arrêt du 11 juillet 2016, la Cour de cassation expliquait que l'ANI de 1969 a uniquement un caractère « programmatique ». Concrètement, il appartient aux partenaires sociaux dans le cadre de la négociation des accords de branche de (a) décider de la création de commissions paritaires pour l'emploi et (b) dans l'hypothèse de leur mise en place, de leur attribuer expressément la mission d'intervenir aux fins de favoriser le reclassement externe des salariés concernés par une mesure de licenciement collectif pour motif économique.

En dehors de toute stipulation expresse dans l'accord de branche, la simple référence à l'ANI du 10 février 1969 ne saurait fonder une action judiciaire des salariés au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse de leur licenciement.

TEXTE DE L'ARRÊT (EXTRAITS)

Attendu, selon les arrêts attaqués, que le tribunal de commerce de Lille a rendu le 30 juin 2010 un jugement au terme duquel il a arrêté un plan de cession de la société Home Doors France au bénéfice de la société Optim Finance, ce plan prévoyant la reprise par cette dernière de 59 contrats de travail et le licenciement pour motif économique de 83 salariés ; que ce jugement a prononcé la liquidation de la société Home Doors France, M. X... étant désigné comme mandataire liquidateur ; qu'en exécution de cette décision, M. Y..., administrateur judiciaire, a notifié le 9 juillet 2010 aux salariés de la société leur licenciement pour motif économique ; que M. Z... et 34 autres salariés ont saisi la juridiction prud'homale en mettant en cause la validité du plan de sauvegarde de l'emploi et sollicitant diverses indemnités ; que l'Union locale CGT de Lille est intervenue volontairement à cette instance en sollicitant une indemnisation du préjudice qu'elle indiquait avoir subi en conséquence du non-respect par la société Home Doors France de ses obligations légales et conventionnelles ainsi qu'une indemnisation au titre de la défense des intérêts collectifs de la profession ;

Mais sur les premier et deuxième moyens des pourvois principaux des salariés, réunis :

Vu les articles L. 1233-58, L. 1233-61, L. 1233-62 et L. 1235-10 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige ;

Attendu que pour débouter les salariés de leurs demandes indemnitaires au titre de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, les arrêts retiennent que la société et son administrateur judiciaire n'avaient disposé que de peu de temps, soit à peine quelques semaines, pour procéder aux diligences qui leur incombaient depuis le jugement d'ouverture de la procédure collective de la société Home Doors jusqu'à la date à laquelle était intervenu le jugement arrêtant le plan de cession, ordonnant la liquidation de la société et autorisant les licenciements et, ensuite, jusqu'à la date où ces licenciements avaient été notifiés ; que, durant cette brève période, malgré une sommation interpellative adressée par l'administrateur judiciaire à la société holding du groupe international Home Decor auquel appartenait la société Home Doors, de participer au financement des mesures du plan, ainsi que des demandes en ce sens du comité d'entreprise et du cabinet d'expertise comptable qui avait examiné la situation de l'entreprise, le groupe Home Decor a toujours refusé de participer à l'élaboration du plan et surtout au financement des mesures que devait contenir celui-ci ; que par ailleurs, le plan avait été approuvé à l'unanimité des membres du comité d'entreprise et que la Direccte n'avait formulé à son endroit aucune observation ni proposition ; qu'au regard de la très faible marge de manœuvre dont ont pu disposer la société Home Doors et son administrateur, tant en termes de temps disponible que de moyens techniques et financiers mis à leur disposition dans le cadre de la procédure collective, les reproches tenant à l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des dispositions de l'article L. 1235-10 du code du travail n'étaient pas fondés ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, alors qu'il lui appartenait d'apprécier la validité du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des moyens du groupe auquel appartenait l'entreprise, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et sur le premier moyen du pourvoi incident de l'employeur qui est recevable comme étant de pur droit :

Vu la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 juin 1986 et l'accord du 5 octobre 1988 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi annexé à ladite convention ;

Attendu qu'il résulte de ces textes conventionnels que les partenaires sociaux n'ont pas attribué une mission particulière à la commission paritaire nationale de l'emploi en matière de reclassement externe ;

Attendu que pour fixer au passif de la société Home Doors France des créances à titre de dommages-intérêts au profit des salariés et de l'Union locale CGT, les arrêts retiennent que l'employeur et l'administrateur judiciaire ne justifient ni de ce que la commission paritaire de l'emploi a été interrogée en vue de la recherche d'éventuels postes de reclassement externe ni de ce qu'ils ont effectué des recherches auprès d'entreprises exerçant une activité connexe ou concurrente situées dans le même bassin d'emploi ou dans un bassin d'emploi proche, mais qu'il y a lieu de relever que les mesures dont il s'agissait avaient en réalité uniquement pour objet de permettre aux salariés de bénéficier de dispositifs de nature à les aider à retrouver, hors de l'entreprise, un nouvel emploi ou la possibilité d'exercer à nouveau une activité professionnelle et qu'il apparaissait ainsi que ces manquements de la société Home Doors et de l'administrateur constituaient des violations des obligations que leur imposaient les dispositions conventionnelles et avaient pu occasionner aux salariés un préjudice consistant en particulier en une perte de chance de retrouver un nouvel emploi ; que par ailleurs, l'Union locale CGT, dont il n'est pas contesté qu'elle a été partie aux dispositions conventionnelles dont il s'agit et qui a en outre vocation de défendre les intérêts collectifs des salariés qu'elle représente, a subi à ce double titre un préjudice qui lui est propre résultant des violations ci-dessus caractérisées ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;