



Licenciement économique: Absence de motif et validité du plan de sauvegarde de l'emploi

publié le 20/08/2012, vu 2757 fois, Auteur : [Maître Ekrame KBIDA](#)

Le motif économique sur lequel repose l'opération engagée par l'employeur ne peut être contesté qu'une fois la procédure de consultation terminée et les licenciements notifiés, dans le cadre d'une action pour licenciement sans cause réelle et sérieuse intentée par les salariés concernés devant le conseil de prud'hommes. L'absence de cause économique n'ouvre alors droit qu'au paiement de dommages-intérêts au bénéfice des salariés licenciés.

Cass. soc. 3 mai 2012 n° 11-20.741

En vertu de l'article L 1235-10 du Code du travail, seule l'absence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi soumis aux représentants du personnel entraîne la nullité de la procédure de licenciement pour motif économique.

En conséquence, cette procédure ne peut pas être annulée en considération de la cause économique de licenciement, la validité du plan étant indépendante de la cause du licenciement.

Dans un arrêt du 12 mai, la cour d'appel de Paris avait annulé une procédure de consultation des représentants du personnel sur un projet de licenciement collectif en se fondant sur le défaut de motif économique de l'opération (CA Paris 12 mai 2011 n° 11-1547).

Par une décision claire, la Cour de cassation censure cette décision au visa de l'article L 1235-10 du Code du travail délimitant le champ de la nullité.

Faisant une application stricte de ce texte, elle rappelle qu'il ne permet d'annuler une procédure de licenciement collectif qu'en cas d'absence ou d'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi. Elle décide, en conséquence, que cette procédure ne saurait être annulée au motif que la cause économique de licenciement n'est pas établie.

Le motif économique sur lequel repose l'opération engagée par l'employeur ne peut donc être contesté qu'une fois la procédure de consultation terminée et les licenciements notifiés, dans le cadre d'une action pour licenciement sans cause réelle et sérieuse intentée par les salariés concernés devant le conseil de prud'hommes. L'absence de cause économique n'ouvre alors droit qu'au paiement de dommages-intérêts au bénéfice des salariés licenciés.

Attention, il convient de ne pas confondre le défaut de motif économique et le défaut d'information sur la motivation économique du projet.

En effet, L'employeur a l'obligation de fournir aux représentants du personnel, dès la première

réunion, un document exposant les motivations économiques des licenciements projetés.

La solution rendue par la Cour de cassation ne l'exonère pas de cette obligation.

En effet, l'article L 1233-31 du Code du travail dispose :

« L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Il indique :

1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;

2° Le nombre de licenciement envisagé ;

3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements... »

Ainsi, le processus d'information et de consultation du comité ne peut pas débiter si l'ensemble des informations visées à l'article L 1233-31 du Code du travail n'est pas fourni dès la première réunion.

Cette carence constitue donc un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser en ordonnant la reprise à l'origine de la procédure d'information et de consultation.