Image not found or type unknown

Pas encore de nullité du PSE pour défaut de motif économique

publié le **08/05/2012**, vu **3400 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Tout d'abord, posons ensemble les jalons de cette problématique en définissant le licenciement économique. L'article L. 1233-3 du Code du travail dispose que « constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ».

Dès lors, en l'absence d'un des éléments constitutifs du motif économique, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse puisque le licenciement, qualifié d'économique, doit être justifié par un motif réel et sérieux.

L'article L. 1235-10 du Code du travail, placé à la section « sanction des irrégularités », précise, en son premier alinéa, que la procédure de licenciement est nulle tant qu'un plan de reclassement n'est pas présenté aux représentants du personnel(en fait, le comité d'entreprise ou d'établissement).

Toutefois, cette nullité est cantonnée aux conséquences d'un PSE défaillant et d'une procédure qui s'est poursuivie nonobstant ce vice initial. Ici, retenons que la nullité a pour objet de sanctionner un ensemble de formalités qui n'auraient pas été respectées.
On doit donc faire une stricte application de l'adage « pas de nullité sans texte ».

Or, la nullité des licenciements n'est prévue, par les articles L. 1235-10 et L. 1235-11 du Code du travail, que lorsque la procédure est nulle tant qu'un plan de reclassement sérieux n'est pas présenté au CE.

Dans l'affaire « Vivéo », devenue pour ainsi dire célèbre, la Cour de cassation a invalidé la décision de la Cour d'appel de Paris estimant qu'un plan social ne pouvait pas être annulé, avant sa mise en œuvre, pour absence de motif économique.
Par conséquent, le dossier est renvoyé devant la Cour d'appel de Versailles qui devra statuer en conformité avec l'analyse de la Cour de cassation.

En l'espèce, après son intégration dans le groupe « Temenos », la société « ViveoFrance » avait soumis à son CE, en février 2010, un projet de restructuration impliquant la suppression de 64 emplois, ainsi qu'un PSE établi à cet effet. Après avoir pris connaissance du rapport de l'expert

qu’il avait désigné, le CE avait engagé une procédure de référé tendant à l’annulation de la procédure de licenciement (dont il a été débouté) puis avait saisi à jour fixe le TGI, pour qu’il soit jugé qu’aucune cause économique ne justifiait l’engagement d’une procédure de licenciement et pour obtenir l’annulation de celle-ci.
La Cour d’appel de Paris avait jugé qu’il n’était pas établi que la compétitivité du groupe « ViveoFrance » se trouvait en cause et que, de ce fait, la procédure de licenciement répondait à une nécessité d’assurer la sauvegarde de cette compétitivité. Ainsi, le défaut de motif économique rendait sans objet la consultation du CE et l’ensemble de la procédure subséquente qui s’avérait alors dépourvue d’effet. Pour les magistrats de la Cour d’appel de Paris, le CE de la société « Viveo » France était donc fondé à solliciter l’annulation de la procédure et de tous ses effets subséquents.

Quid juris : est-ce que l’inexistence d’un motif économique de licenciement peut entraîner la nullité du plan social ?

Depuis 1996, la chambre sociale a toujours opéré une distinction entre le contrôle du PSE et la vérification du licenciement et cette distinction a été constamment maintenue.

En l’occurrence, selon cette jurisprudence, seule l'absence ou l'insuffisance du PSE est de nature à affecter la validité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique.

Les sages ont décidé de préserver ce principe et ont conclu qu’en statuant ainsi, alors que la procédure de licenciement ne peut être annulée en considération de la cause économique de licenciement, la validité du plan étant indépendante de la cause du licenciement, la Cour d’appel avait violé le texte susvisé (articles L. 1235-10 et L. 1235-11 du Code du travail).

Souvenons nous que la nullité ne peut résulter que de la loi ou d'une atteinte à une liberté fondamentale. L'avenir juridique des possibilités d'annulation de licenciements économiques reste donc entre les mains de notre futur parlement...

Nadia RAKIB
Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL
www.clindoeil-social.com

Sources
Arrêt n° 1299 du 3 mai 2012 (11-20.741) - Cour de cassation - Chambre sociale
Communiqué relatif à l’arrêt n° 1299 du 3 mai 2012 (11-20.741) de la chambre sociale

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés