

362142 M. J... et autres

Séance du 6 novembre 2013

Lecture du 4 décembre 2013

CONCLUSIONS

Rémi Keller, rapporteur public

Cette affaire va vous permettre de trancher plusieurs questions inédites sur le licenciement des salariés protégés.

En 2009, la société Gigant France, fabricant d'essieux pour poids lourds, a décidé de fermer son établissement situé à Saint-Thibault (Aube) pour concentrer la production dans son établissement principal situé dans les Ardennes. Elle a en conséquence demandé l'autorisation de licencier pour motif économique M. J... et quatre autres salariés protégés employés à Saint-Thibault. Les autorisations ont été refusées par l'inspecteur du travail au motif que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement, mais le ministre a annulé ces décisions et autorisé les licenciements par cinq décisions du 9 août 2010.

Ces décisions ont été elles-mêmes annulées par cinq jugements du 7 juillet 2011 du tribunal administratif de Châlons-en-Champagne en raison de l'irrégularité de l'avis émis par le comité central d'entreprise, dont certains membres avaient été « désignés » et non « élus » comme le prévoit l'article L. 2327-3 du code du travail. Mais les jugements ont été à leur tour annulés par un arrêt du 5 juin 2012 de la cour administrative d'appel de Nancy. La cour a jugé que l'irrégularité de la composition du comité central d'entreprise ne

remettait pas en cause la régularité de son avis, dès lors qu'était expiré le délai de 15 jours imparti par l'article R. 2324-24 du code pour contester les élections au comité d'entreprise.

Après annulation du jugement, la cour a écarté les autres moyens dont elle était saisie par l'effet dévolutif et elle a confirmé les autorisations accordées par le ministre.

M. J... et les quatre autres salariés concernés se pourvoient en cassation.

1. Leur moyen principal est tiré de ce que l'expiration du délai de contestation des élections au comité central d'entreprise ne leur interdisait pas d'invoquer l'irrégularité de la composition du comité à l'appui de leur recours contre l'autorisation de licenciement.

Précisons que vous ne pourrez bien entendu pas faire jouer votre jurisprudence d'assemblée *Danthony* du 23 décembre 2011 (p. 649), qui ne s'applique qu'aux consultations administratives.

Pour le reste, nous ne vous proposerons pas de retenir le moyen.

Certes, le salarié peut invoquer à tout moment l'irrégularité de la procédure de consultation du comité d'entreprise à l'appui de sa contestation de l'autorisation de licenciement. Il s'agit d'ailleurs d'un moyen de légalité interne (12 juillet 1995, *D...*, t. p. 1064).

En revanche, on ne peut pas, pour critiquer la régularité des avis du comité d'entreprise, invoquer indéfiniment l'irrégularité de la désignation de ses membres. En effet, comme nous l'avons dit, l'article R. 2324-24 du code du travail¹ fixe un délai de 15 jours pour contester la régularité de la désignation des membres du comité - une contestation qui est portée devant le juge d'instance en application de l'article R. 2327-6. Une fois ce délai expiré, la question de la composition du comité est close : on ne peut plus, pour contester la régularité d'un de ses avis, revenir sur les conditions dans lesquelles il a été désigné.

Vous avez d'ailleurs jugé, par une décision *Ministre du travail c/ H...* du 21 décembre 1994 (t. p. 1215), que l'annulation par le tribunal d'instance, des élections au comité d'entreprise était sans effet sur la régularité des avis émis antérieurement. Cette décision s'inscrit dans la lignée d'une jurisprudence générale qui interdit de contester hors délai la régularité de la désignation des membres d'une commission au soutien d'un recours dirigé contre la décision prise à la suite de l'avis émis par cette commission, sauf si la commission en question a été spécialement créée pour émettre cet avis (section, 11 octobre 1957, *Gonzales*, p. 526 ; section, 6 juin 1958, *Hartz et Toche*, p. 312)².

D'ailleurs, la Cour de cassation juge, elle aussi, que l'employeur qui n'a pas contesté dans les délais la désignation d'un salarié au comité d'entreprise ne peut plus invoquer l'irrégularité de cette désignation à l'occasion du licenciement de ce salarié³.

¹ Rendu applicable au comité central d'entreprise par l'article R. 2327-6.

² Egaleme nt : 5 octobre 1988, *C...*, t. p. 973 ; 8 avril 2009, *Sté Sogedo*, t. p. 917.

³ Pour un membre du comité d'entreprise : Cass. civ., 16 décembre 2009, n° 08-44439 ; pour un membre du CHSCT : Cass. civ., 28 novembre 2006, n° 04-45.548 ; 12 février 2008, n° 06-44121.

L'arrêt attaqué n'est donc entaché d'aucune erreur de droit sur ce point.

Les requérants critiquent ensuite les motifs par lesquels la cour a écarté les moyens dont elle était saisie par l'effet dévolutif.

2. Le premier concerne l'ordre du jour de la réunion au cours de laquelle le comité d'établissement de Saint-Thibault a donné son avis sur le projet de licenciement.

Devant le tribunal, les salariés faisaient valoir que l'ordre du jour avait été fixé unilatéralement par l'employeur, en violation du 1^{er} alinéa de l'article L. 2325-15 du code du travail aux termes duquel : « *L'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise est arrêté par l'employeur et le secrétaire.* »

La cour a écarté le moyen sur le fondement du second alinéa de cet article qui dispose que « *toutefois, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaires ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'employeur ou le secrétaire.* » La consultation du comité étant rendue obligatoire par l'article L. 1233-36 du code du travail, la cour en a déduit que l'employeur pouvait inscrire cette question de plein droit à l'ordre du jour de la réunion.

Ce raisonnement est difficilement critiquable, et nous n'en dirions pas plus s'il n'y avait un arrêt de 2010 de la chambre civile de la Cour de cassation qui juge le contraire. La chambre civile a en effet jugé que « *l'élaboration conjointe de l'ordre du jour demeurant la règle, les dispositions de l'article L. 2325-15, alinéa 2, du code du travail ne dispensent pas l'employeur qui*

*entend faire inscrire une question à l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise de la soumettre préalablement au secrétaire du comité, alors même que la consultation de cette institution est obligatoire. »*⁴

Ce raisonnement est pour le moins surprenant : il ne fait aucun doute que le second alinéa introduit une exception à la règle de la fixation conjointe de l'ordre du jour posée au 1^{er} alinéa, en précisant qu'en cas de consultation obligatoire, l'ordre du jour est arrêté par l'employeur ou le secrétaire.

L'interprétation *contra legem* de la chambre civile revient à priver cette disposition de toute portée. Et s'il devait rester un doute, il serait entièrement levé par les travaux parlementaires qui indiquent très clairement que le second alinéa de l'article L. 2325-15, qui a été introduit par la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale⁵, « *a pour objet d'assurer la validité juridique des ordres du jour fixés unilatéralement, notamment par l'employeur, (...) dès lors qu'ils concernent des consultations obligatoires* » (rapport de Mme de Panafieu et M. Dord devant la commission des affaires culturelles de l'Assemblée nationale). Les rapporteurs précisent même qu'« *il appartiendra naturellement au juge (...) d'apprécier si l'on se trouvait bien dans un domaine de consultation obligatoire.* »

Tel étant le cas, vous direz que la cour n'a commis aucune erreur de droit en jugeant que l'employeur avait pu fixer seul l'ordre du jour de la réunion du comité.

⁴ Cass. civ., 12 juillet 2010, n° 08-40740, publié au bulletin.

⁵ Il s'agissait alors de l'article L. 435-4.

3. Le moyen suivant est tiré de l'insuffisance de motivation à propos du délai entre les deux réunions du comité central d'entreprise.

L'article L. 1233-30 du code du travail, dans sa rédaction applicable à l'espèce, dispose qu'en cas de licenciement collectif pour motif économique dans une entreprise d'au moins 50 salariés, « le comité d'entreprise tient deux réunions séparées par un délai qui ne peut être supérieur à (...) quatorze jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ». Ce délai est rendu applicable à la consultation du comité central d'entreprise par l'article L. 1233-36.

En l'espèce, il n'est pas contesté que le comité a tenu deux réunions espacées de 27 jours. La cour a jugé que « cette circonstance ne constitue pas au cas d'espèce un vice de nature à rendre irrégulière la procédure de licenciement ».

Les requérants estiment cette motivation insuffisante ; il est vrai que la cour aurait été bien inspirée d'en dire plus. Cependant, il serait excessif d'annuler l'arrêt pour ce seul motif, d'autant que le raisonnement de la cour n'est pas contesté sur le fond mais seulement sur le terrain du défaut de motivation. Et l'annulation serait d'autant moins justifiée que la règle est désormais inverse, puisque depuis l'intervention de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, l'article L. 1233-30 impose un délai d'au moins quinze jours entre les deux réunions du comité d'entreprise.

Nous vous proposons en conséquence d'écarter le moyen.

4. Le moyen suivant concerne l'obligation légale de reclassement.

La cour a relevé, d'une part, que les salariés avaient refusé le poste qui leur était proposé, d'autre part, que l'employeur avait demandé aux filiales allemandes et britanniques du groupe « de lui signaler tout poste disponible ». Elle en a déduit que l'employeur avait rempli son obligation.

Les requérants lui reprochent de ne pas avoir répondu au moyen selon lequel l'employeur n'avait pas procédé à une recherche personnalisée de reclassement, commettant ainsi une erreur de droit en ne vérifiant pas elle-même le caractère personnalisé de la recherche.

Mais le moyen ne peut qu'être écarté puisque la cour a constaté, sans dénégation, que chacun des salariés avait refusé le poste qui lui était personnellement proposé.

5. Le dernier moyen porte sur la question de l'obligation - conventionnelle cette fois - de reclassement.

Il existe en effet dans la métallurgie un accord de branche, conclu le 12 juin 1987, dont l'article 28 stipule qu'en cas de licenciement collectif économique, l'employeur « doit rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi ».

En l'espèce, la cour a jugé que l'employeur avait satisfait à cette obligation, dès lors qu'il avait informé la commission territoriale de l'emploi de

la fermeture du site de Saint-Thibault, la commission s'étant engagée à recenser auprès de ses adhérents les offres d'emplois disponibles et à diffuser les candidatures des salariés licenciés.

Les requérants soutiennent que le seul fait d'avoir « informé » la commission territoriale ne suffisait pas : la cour aurait dû vérifier, là encore, que l'employeur avait entrepris auprès de la commission « une recherche sérieuse et individualisée de reclassement ».

Mais l'accord de branche impose seulement à l'employeur de faire appel à la commission en l'informant des licenciements envisagés, de façon à ce qu'elle puisse à son tour entreprendre des recherches en diffusant ces informations auprès des autres entreprises de la branche. Le texte de l'accord n'implique pas une recherche individualisée, et il ne serait pas raisonnable de faire peser sur l'employeur, dans la recherche d'emplois extérieurs au groupe, des obligations aussi strictes que celles que vous lui imposez en matière de reclassement interne.

C'est d'ailleurs ce que juge la chambre sociale de la Cour de cassation, qui impose à l'employeur une simple obligation d'information de la commission (par exemple Cass. soc., 5 juin 2012, n° 11-21859 et autres). C'est également ce qu'a jugé la cour administrative d'appel de Nantes (9 juin 2011, *Sté Eurocel*, n° 10NT01394).

La cour ne s'est donc pas méprise sur la portée des obligations faites par l'accord de branche à l'employeur, et sur ce point elle n'a pas davantage entaché son arrêt de dénaturation ni d'insuffisance de motivation.

Par ces motifs, nous concluons :

- au rejet du pourvoi ;
- au rejet, dans les circonstances de l'espèce, des conclusions de la société ardennaise d'essieux tendant au remboursement des frais exposés et non compris dans les dépens.