

N°s 469694, 469699, 469700, 469701  
M. A... et autres

4<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup> chambres réunies

Séance du 28 février 2024

Lecture du 3 avril 2024

### Conclusions

**M. Jean-François de Montgolfier, rapporteur public**

La société Galderma Recherche et développement est l'une des sociétés françaises de la division scientifique du groupe Nestlé Skin Health. En 2017, dans le cadre d'un projet de restructuration, elle a décidé de fermer son site de Sophia Antipolis, ce qui entraînait la suppression de 543 postes. Un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) incluant un plan de départ volontaire et la possibilité de licencier les salariés du site a été homologué le 11 avril 2018 par une décision administrative qui n'a pas été contestée. Pour de nombreux salariés, la rupture du contrat de travail a résulté d'une convention de rupture amiable conforme au PDV inclus dans le PSE. Tel est le cas des quatre salariés dont les noms viennent d'être évoqués par Monsieur le rapporteur et qui avaient la qualité de salariés protégés. L'employeur a ensuite demandé à l'inspecteur du travail compétent d'autoriser la rupture de leur contrat de travail, ce qui a été fait par quatre décisions rendues en août, septembre et octobre 2018. Ces décisions n'ont pas davantage été contestées devant la juridiction administrative.

Les quatre salariés évoqués ont toutefois contesté la rupture de leur contrat de travail devant le Conseil de prud'hommes (CPH) de Grasse, lequel a sursis à statuer le 30 septembre 2021 dans l'attente que le juge administratif se prononce sur la légalité de ces décisions et, par quatre jugements du 1<sup>er</sup> décembre 2022, le TA de Nice a jugé que les décisions de l'inspecteur du travail n'étaient entachées d'aucune illégalité.

Ces salariés vous saisissent régulièrement en cassation par des pourvois identiques aux fins de voir annuler ces jugements.

1°) Ils soutiennent d'abord que le tribunal administratif a méconnu son office et entaché sa décision d'erreur de droit en statuant au-delà de la question préjudicielle renvoyée par le juge judiciaire.

Le moyen s'écarte aisément mais il appelle quelques explications.

La question préjudicielle renvoyée par le juge judiciaire était ainsi rédigée : « *Concernant l'exception d'illégalité, il semblerait que l'inspection du travail se soit basée sur une partie de l'activité dermatologie sur prescription médicale, et non sur l'ensemble de l'activité*

*Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.*

*dermatologie. L'inspection du travail ne devait-elle pas apprécier l'existence du motif économique au regard du secteur d'activité commun aux entreprises du groupe ? »*

Depuis votre décision *B...* du 12 mars 2014, vous jugez, en cohérence avec la Cour de cassation, que lorsque entreprise qui licencie appartient à un groupe, le motif économique qui justifie le licenciement s'apprécie au niveau du secteur d'activité dont relève l'entreprise en cause au sein du groupe<sup>1</sup>. La règle est désormais codifiée à l'article L. 1233-3 du code du travail. Le CPH invitait donc le TA à examiner si les décisions d'autorisation étaient entachées d'illégalité en ce qu'elles auraient retenu, pour l'appréciation du motif économique de la rupture du contrat de travail, un secteur d'activité excessivement étroit (la dermatologie de prescription au lieu de l'ensemble de la dermatologie).

Pour déclarer légales les décisions contestées, le tribunal administratif a jugé que le moyen tiré de l'erreur de l'inspecteur du travail, dans la détermination du secteur d'activité, est inopérant. Il a estimé que la rupture du contrat de travail ayant pris fin par la conclusion d'un accord de rupture amiable conforme aux prescriptions du PSE, le salarié ne peut utilement contester la cause économique de la rupture de son contrat de travail

Vous jugez que la juridiction administrative à qui le juge judiciaire renvoie une question préjudicielle n'a pas à se prononcer sur la recevabilité de cette question (19 mai 2000, *Mutuelle de la RATP*, 208545, T). Il ne lui appartient pas davantage de se prononcer sur une autre question que celle qui lui était renvoyée ou de soulever d'office un autre moyen, même d'ordre public, que celui ou ceux que le juge judiciaire a retenus dans les motifs de sa décision de renvoi (17 octobre 2003, *M. C...*, 244521, A).

En l'espèce, le TA s'est bien prononcé sur la question préjudicielle qui lui était posée par le juge judiciaire (*la décision de l'inspecteur du travail est-elle entachée d'illégalité ?*) et il n'a examiné que le moyen retenu par le CPH dans sa décision de sursis à statuer (*l'inspecteur du travail a-t-il commis une erreur quant au secteur d'activité à l'aune duquel s'apprécie le motif économique de la rupture du contrat de travail ?*).

L'interdiction de remettre en cause la recevabilité d'une question préjudicielle ne saurait interdire au juge qui en est saisi d'exercer son office pour déclarer inopérant le moyen soulevé à l'appui de la question qui lui est posée. A titre de comparaison, vous observerez que le Conseil constitutionnel, qui s'interdit de remettre en cause l'appréciation que le Conseil d'Etat ou la Cour de cassation a portée sur l'applicabilité au litige d'une disposition législative qui fait l'objet d'une QPC (CC décision n° 2010-1 QPC du 28 mai 2010, [*crystallisation des pensions*]), ne s'interdit pas de déclarer inopérants les griefs d'inconstitutionnalité dirigés contre la disposition législative faisant l'objet de la QPC s'il estime que le siège de l'inconstitutionnalité critiquée réside dans d'autres dispositions législatives qui ne lui ont pas été renvoyées (CC décisions n° 2013-312 QPC du 22 mai 2013 et n° 2013-358 QPC du 29 novembre 2013, [*Conditions de renouvellement de la carte de séjour « vie privée vie familiale »*]).

<sup>1</sup> CE, 4/5 SSR, 12 mars 2014, *Mme B...*, n°368282, B - Rec. T. p. 890 ; Cass. soc., 5 avril 1995, *Thomson Tubes et Displays Société Vidéocolor*, n° 93-42.690, Bull. 1995, V, n° 123.

2°) Le deuxième moyen du pourvoi est celui qui a justifié l'inscription de l'affaire au rôle de votre séance de jugement. Il soutient qu'il appartient à l'inspecteur du travail saisi d'une demande tendant à autoriser la rupture amiable du contrat de travail conclue dans le cadre d'un PSE de contrôler le bien fondé du motif économique invoqué.

La question vous est posée pour la première fois et elle divise les juridictions administratives du fond. Les cours administratives d'appel de Nantes et de Douai ont déjà jugé qu'il incombe à l'inspecteur du travail de contrôler le bien fondé du motif économique de la rupture amiable incluse dans un PDV mixte<sup>2</sup> alors que la CAA de Lyon a, comme le tribunal administratif de Nice dans la présente affaire, retenu la solution inverse<sup>3</sup>. La doctrine de la Direction générale du travail<sup>4</sup> invite les inspecteurs du travail à se conformer à la jurisprudence *D...* de la Cour de cassation et à ne pas contrôler la réalité du motif économique de la rupture amiable. Précisons enfin que la durée des procédures devant les CPH et les chambres sociales des cours d'appel n'a pas encore donné à la Cour de cassation l'occasion de confirmer sa jurisprudence pour des ruptures amiables conclues en application de PSE adoptées postérieurement à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. La question lui est toutefois posée à l'occasion d'une centaine de pourvois formés par des salariés non protégés de la société Galderma R&D qui ont quitté cette entreprise dans le cadre d'une rupture amiable analogue à celle qu'ont signé les quatre salariés protégés dont vous examinez aujourd'hui les pourvois.

La question est particulièrement délicate car elle conduit à examiner le cadre juridique d'un régime qui est d'origine prétorienne et qui est resté prétorienne malgré plusieurs interventions législatives sur ce sujet.

Longtemps, le code du travail n'a expressément prévu la résiliation du CDI qu'à l'initiative d'une des parties contractante : la démission du salarié ou le licenciement décidé unilatéralement par l'employeur. La Cour de cassation jugeait toutefois que les dispositions protectrices du code du travail ne faisaient pas obstacle à ce que, sur le fondement de l'article 1134 du code civil selon lequel le contrat est la loi des parties, celles-ci puissent, d'un commun accord décider de mettre fin aux relations contractuelles. La Cour de cassation a ainsi reconnu<sup>5</sup>, quoi qu'en l'encadrant fortement<sup>6</sup>, la possibilité pour les parties au contrat de travail de conclure librement une convention qui met fin au contrat.

Elle a en particulier jugé, à partir d'arrêts dits « *Crédit lyonnais* » du 2 décembre 2003 (01-46540 Bull. V, 309) puis du 13 septembre 2005 (04-40135, Bull.) que la rupture du contrat de travail pour motif économique qui résulte d'un départ volontaire dans le cadre d'un accord collectif mis en œuvre après consultation du comité d'entreprise constitue une résiliation amiable du contrat de travail à laquelle ne sont pas applicables les règles relatives au licenciement<sup>7</sup>.

<sup>2</sup> CAA de Nantes, *Société Steris Surgical Technologies SAS*, 10 octobre 2013, n° 12NT02577, C ; CAA de Douai, 11 juin 2015, *Société Continental France SNC*, n° 14DA00853, C

<sup>3</sup> CAA de Lyon, 18 mai 2021, *M. E...*, n° 17LY02164, C

<sup>4</sup> [guide - décisions administratives en matière de licenciement des salariés.pdf \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

<sup>5</sup> Soc. 29 mai 1996, n° 92-45.115, Bull. civ. V, n° 215

<sup>6</sup> Soc. 26 oct. 1999, n° 97-42.846, Bull. civ. V, n° 411

<sup>7</sup> Soc, 24 mai 2006, Bull. no 185 ; Soc., 27 mars 2007, pourvoi n° 05-45.310, Bull. 2007, V, n° 58.

Cette reconnaissance d'une rupture amiable du contrat n'a toutefois pas conduit à écarter les règles par lesquelles le code du travail encadre les réductions d'effectifs de l'entreprise. La Chambre sociale a en effet élaboré un régime prétorien des PDV subtil qui distingue, dans le droit du licenciement, les règles collectives et les règles individuelles.

- Lorsqu'un plan de départ volontaire résulte soit d'un accord d'entreprise soit est inclus dans un PSE préparé de façon unilatérale par l'employeur, la Cour de cassation a soumis les règles d'élaboration de ce plan aux exigences **collectives** prévues par le code du travail. Il en va ainsi de l'obligation d'établir un PSE lorsque le PDV n'est pas arrêté par accord majoritaire d'entreprise (Soc. 26 octobre 2010, *Société Renault*, 09-15187, B), ainsi de l'obligation de consulter les IRP et de la priorité au réembauchage (Soc. 13 septembre 2005, précitée). Il en va également ainsi de l'obligation de prévoir une convention de reclassement lorsque le PSE est mixte, c'est-à-dire qu'il comprend à la fois des départs volontaires et des licenciements (16 décembre 2008, *Société Bretonne de Salaisons*, 07-15.019 et 23 avril 2013, *Sté Bigard*, 12-15.221). Au contraire, lorsque le PDV exclut tout licenciement (PDV « Autonome »), une convention de reclassement n'est pas exigée (Soc. 26 octobre 2010, précitée).

- A l'inverse, les dispositions relatives à la procédure **individuelle** de licenciement ne s'appliquent pas à la rupture amiable intervenue dans le cadre d'un PDV. Il n'y a donc pas lieu d'établir des critères d'ordre (Soc. 12 mai 2005, *Barclays Bank*, 02-45.237), ou d'engager une procédure de licenciement et notamment de notifier au salarié une lettre de licenciement motivée (Soc. 2 décembre 2003, précitée). Enfin, et surtout, la Chambre sociale a jugé par des arrêts *Société Reynolds* du 8 février 2012, (n° 10-27.176, Bull. 2012, V, n° 64) que lorsque la résiliation du contrat de travail résulte de la conclusion d'un accord de rupture amiable conforme aux prévisions d'un accord collectif soumis aux représentants du personnel, le salarié ne peut contester la cause de la rupture du contrat de travail, sauf fraude ou vice du consentement.

Précisons que cette jurisprudence élaborée sur les PDV conventionnels s'applique aussi lorsque la rupture amiable s'inscrit dans un PDV prévu par un PSE établi par l'employeur (Soc. 12 février 2014, *Société Seb*, 12-24845, D ; Soc. 9 avril 2015, *RFI*, 13-23.588 et a, B).

Le contrat de travail se trouve ainsi rompu par un accord des volontés (la cause est civile) mais cette rupture s'insère dans une réglementation du code du travail qui encadre la réduction d'effectifs de l'entreprise. La rupture amiable est donc considérée comme un acte subséquent du PDV et la Cour de cassation juge que l'annulation du plan prive de cause réelle et sérieuse la rupture du contrat de travail ainsi conclue (Soc. 15 mai 2013, n° 11-26.414, Bull.).

\* Conscient de cette jurisprudence qui juge que le salarié ne peut contester la cause de la rupture du contrat de travail à laquelle il a consenti dans le cadre d'un PDV, jurisprudence dont le TA de Nice a fait application en l'espèce, les requérants vous demandent de vous en écarter et d'imposer que l'inspecteur du travail contrôle le bien fondé du motif économique.

- Ils invoquent d'abord de votre décision d'Assemblée du 22 juillet 2015, *HJ Heinz France* (n° 385816, A), qui juge que l'administration saisie d'une demande d'homologation ou de validation d'un PSE n'a pas à se prononcer sur le motif économique du projet de

*Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.*

licenciement. Ils soutiennent que vous devriez en conséquence exiger un tel contrôle du motif économique à l'occasion de la rupture individuelle du contrat de travail.

Un tel argument s'écarte aisément : vous avez certes jugé que le contrôle du motif économique relève de la compétence du juge du licenciement et, partant, pour les salariés protégés, du juge administratif saisi d'un recours contre l'autorisation administrative de licenciement, mais une telle règle ne vaut que pour les licenciements.

- Les requérants font aussi valoir que la Cour de cassation a jugé que, pour les salariés protégés, la rupture amiable du contrat de travail en exécution d'un PDV est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Cela est parfaitement exact<sup>8</sup> et il n'est pas contesté que l'inspecteur du travail était compétent pour autoriser les ruptures de contrats de travail. Toutefois, il n'en résulte pas que l'administration doive à cette occasion contrôler le motif économique de la rupture. Sur ce point, on observera que la Cour de cassation a précisé que l'obligation de soumettre la rupture amiable du contrat de travail à l'autorisation de l'inspecteur du travail n'a pas pour effet de qualifier cette rupture de licenciement (Soc. 27 mars 2007, *Crédit foncier*, 05-45310 B).

Nous ne trouvons ainsi ni dans les dispositions du code du travail<sup>9</sup> ni dans votre jurisprudence un argument péremptoire pour décider de conserver ou d'abandonner la solution retenue jusque-là par la Cour de cassation.

Toutefois, il nous semble que de très forts arguments de cohérence du droit invitent à ne pas remettre en cause l'absence de contrôle du motif économique à l'origine d'une rupture amiable du contrat de travail s'inscrivant dans un PDV. D'abord, le code du travail pose désormais clairement, à l'article L. 1231-1 du code du travail, la distinction entre la rupture à l'initiative de l'employeur ou du salarié et la rupture d'un commun accord.

Le législateur a en outre organisé deux modes de rupture conventionnelle du contrat de travail.

**Premièrement**, la loi du 25 janvier 2008 de modernisation du marché du travail a consacré dans le code du travail la possibilité d'une rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail. Elle a assoupli les conditions de fond de cette faculté de rupture amiable d'origine prétorienne et a encadré les modalités de sa mise en œuvre, en imposant notamment son homologation par le directeur départemental du travail. La Cour de cassation a jugé que la création de ce régime de rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail a mis fin au régime de la rupture d'un commun accord d'origine purement jurisprudentielle et qui n'était pas entouré des mêmes garanties (Cass, soc, 15 octobre 2014, n° 11-22.251, B.). Après une telle rupture amiable, le salarié peut la contester en invoquant un vice du consentement mais il n'est pas recevable à en contester les motifs car la cause de la rupture, c'est l'accord

<sup>8</sup> Cass. soc. 22 février 2006, *Crédit Lyonnais*, n° 04-42.464.

<sup>9</sup> En particulier, les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 1233-3 du code du travail, selon lesquelles « *les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article* » sous réserve d'exception au nombre desquelles la rupture amiable dans le cadre d'un PDV n'entre pas, existaient déjà à l'article L. 321-1 du code du travail alors applicable aux arrêts Reynolds.

des volontés. Par votre décision *M. F...* du 21 mars 2013 (459213, T) vous avez précisé l'étendue du contrôle que l'inspecteur du travail doit exercer lorsqu'il est appelé à autoriser une rupture conventionnelle conclue par un salarié protégé. Le motif de la rupture n'entre pas davantage dans ce contrôle.

**Deuxièmement**, du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail a créé la rupture conventionnelle collective (RCC) qui procède d'un accord majoritaire d'entreprise soumis à la validation de l'administration et qui fixe les conditions et les modalités de la rupture d'un commun accord des contrats de travail en excluant tout licenciement. La rupture du contrat de travail n'est pas soumise à un motif puisqu'en vertu de l'article L. 1237-19-1 du code du travail, c'est l'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective qui emporte rupture du contrat de travail.

Par votre décision du 21 mars 2023 *Société Paragon Transaction*, (459626, A) vous avez jugé que la RCC ne peut être utilisée pour une réorganisation, telle une fermeture de site, qui implique nécessairement des licenciements et vous avez précisé que dans une telle circonstance, il convient d'élaborer un PSE, conventionnel ou unilatéral, lequel peut le cas échéant également définir les conditions et modalités de rupture des contrats de travail d'un commun accord entre l'employeur et les salariés protégés. Vous avez, ce faisant, confirmé que la création d'un nouveau régime de RCC n'a pas eu pour effet de supprimer le régime prétorien des PDV.

Le législateur a consacré dans le code du travail la place de l'accord des volontés pour mettre fin au contrat de travail et il n'a pas soumis les motifs d'un tel accord au contrôle du juge ou, pour les salariés protégés, de l'administration. Il n'a en outre pas remis en cause l'existence du régime des PDV. Par suite, il ne serait pas cohérent de juger que, dans le cadre de régime des PDV les ruptures conventionnelles conclues en application d'un tel plan doivent désormais être justifiées par un motif économique soumis au contrôle de l'administration ou du juge.

Enfin, il n'y pas de raison de prévoir un tel contrôle du motif économique pour les seuls salariés protégés. Ainsi que vous l'avez jugé par votre décision *M. E...* précitée du 21 mars 2023, la spécificité du contrôle que l'inspecteur du travail doit exercer sur la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé porte sur l'absence de lien avec le mandat ce qui conduit à vérifier qu'aucune circonstance, en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par le salarié ou à son appartenance syndicale n'a été de nature à vicier le consentement du salarié protégé.

Le Tribunal administratif n'a donc pas entaché sa décision d'erreur de droit en jugeant qu'il n'appartient pas à l'inspecteur du travail de contrôler la réalité du motif économique de la rupture amiable du contrat de travail à laquelle les quatre salariés requérants ont consenti. La circonstance que l'inspecteur avait, en l'espèce, procédé à ce contrôle qui n'était pas requis, pour en conclure que le motif économique du licenciement était justifié, est sans incidence sur le bien-fondé du raisonnement retenu par le TA.

Aucun des moyens du pourvoi n'étant fondé,

*Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.*

**PCMNC :**

- Rejet du pourvoi,
- Rejet, dans les circonstances de l'espèce, des conclusions présentées en défense au titre des frais non compris dans les dépens.

*Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.*