

510-52 - Licencié pour motif économique – Préparer la décision

[Licencié pour motif économique - Préparer la décision](#)

- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Identifier le motif économique de licenciement • Le motif est-il étranger à la personne du salarié ?
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Identifier le motif économique de licenciement • Le motif repose-t-il sur des difficultés économiques caractérisées de l'entreprise ?
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Identifier le motif économique de licenciement • Le motif est-il lié à une mutation technologique ?
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Identifier le motif économique de licenciement • Le motif est-il lié à la réorganisation de l'entreprise ?
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Identifier le motif économique de licenciement • Le motif est-il lié à la cessation d'activité de l'entreprise ? Conditions
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Identifier le motif économique de licenciement • Le motif est-il lié à la cessation d'activité de l'entreprise ? Cas particuliers : groupes de sociétés
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Identifier le motif économique de licenciement • Dans quel cadre apprécier l'existence du motif économique ?
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Identifier le motif économique de licenciement • Comment faire le bon choix ?
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Identifier la conséquence : l'élément matériel 1. la suppression d'emploi
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Identifier la conséquence : l'élément matériel 2. la transformation d'emploi
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Identifier la conséquence : l'élément matériel 3. La modification du contrat de travail refusée par le salarié
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Identifier le salarié concerné : l'ordre des licenciements • Sur quel personnel les critères s'appliquent-ils ?
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Identifier le salarié concerné : l'ordre des licenciements • Sur quel périmètre l'ordre des licenciements s'exerce-t-il ? Procédure de licenciement économique engagée avant le 23 septembre 2017
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Identifier le salarié concerné : l'ordre des licenciements • Sur quel périmètre l'ordre des licenciements s'exerce-t-il ? Procédure de licenciement économique engagée après le 23 septembre 2017
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Identifier le salarié concerné : l'ordre des licenciements • Existe-t-il des dispositions de la convention collective ou un accord collectif imposant les critères à retenir pour fixer l'ordre des licenciements ?
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Identifier le salarié concerné : l'ordre des licenciements • L'employeur doit-il consulter les représentants du personnel ?
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Identifier le salarié concerné : l'ordre des licenciements • L'employeur doit-il renouveler cette procédure à chaque licenciement ?
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Quelles sont les règles applicables à la détermination des critères d'ordre des licenciements ? • Principe
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Quelles sont les règles applicables à la détermination des critères d'ordre des licenciements ? • Quels sont les critères légaux de l'ordre des licenciements ?
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Quelles sont les règles applicables à la détermination des critères d'ordre des licenciements ? • Peut-on ajouter des critères aux critères légaux ? Et à quelles conditions ?
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Quelles sont les règles applicables à la détermination des critères d'ordre des licenciements ? • Peut-on privilégier l'un des critères et notamment celui des « qualités professionnelles » ?
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Quelles sont les règles applicables à la détermination des critères d'ordre des licenciements ? • Doit-on, en toute occasion, déterminer l'ordre des licenciements ?
- Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision Chercher des solutions de reclassement
- Questions à se poser relatives à la procédure spécifique de licenciement économique Quelles sont les différentes catégories de procédure applicables ?
- Questions à se poser relatives à la procédure spécifique de licenciement économique A quel moment la procédure doit-elle être déclenchée ?
- Questions à se poser relatives à la procédure spécifique de licenciement économique Comment se calcule la période de 30 jours ?

- Questions à se poser relatives à la procédure spécifique de licenciement économique Quelles sont les modalités de mise en œuvre de la stratégie dite des licenciements « par petits paquets » ? • Limitation des petits licenciements répétitifs
- Questions à se poser relatives à la procédure spécifique de licenciement économique Quelles sont les modalités de mise en œuvre de la stratégie dite des licenciements « par petits paquets » ? • Calcul des seuils de plus de 10 et de plus de 18 licenciements
- Questions à se poser relatives à la procédure spécifique de licenciement économique Quelles sont les modalités de mise en œuvre de la stratégie dite des licenciements « par petits paquets » ? • Intérêt pratique de la limitation des licenciements par « petits paquets »
- Les risques encourus Sanction relative à l'absence de cause ou de motif économique
- Les risques encourus Sanctions relatives au non-respect des décisions administratives et au contenu du PSE Bloc de compétence administrative- Règles de procédure
- Les risques encourus Sanctions relatives au non-respect des décisions administratives et au contenu du PSE Risque lié au défaut de capacité des signataires de l'accord
- Les risques encourus Sanctions relatives au non-respect des décisions administratives et au contenu du PSE Vices affectant les conditions de négociation de l'accord fixant le contenu du PSE
- Les risques encourus Sanctions relatives au non-respect des décisions administratives et au contenu du PSE Sanction liée à l'insuffisance du contenu du plan
- Les risques encourus Sanctions relatives au non-respect des décisions administratives et au contenu du PSE Suites de l'annulation
- Les risques encourus Sanctions liées à des irrégularités procédurales Consultation irrégulière du CSE
- Les risques encourus Sanctions liées à des irrégularités procédurales Saisine d'un Direccte territorialement incompétent
- Les risques encourus Sanctions liées à des irrégularités procédurales Suites de l'annulation
- Les risques encourus Risque lié à une validation ou une homologation insuffisamment motivée par la Direccte
- Les risques encourus Autres sanctions Sanction relative à l'absence de mise en place des IRP
- Les risques encourus Autres sanctions Sanction du non-respect de la proposition du contrat de sécurisation professionnelle
- Les risques encourus Autres sanctions Sanctions visant l'inexécution des obligations de l'employeur relatives à l'ordre des licenciements
- Les risques encourus Autres sanctions Sanctions visant le non-respect de l'information à l'administration des licenciements prononcés
- Les risques encourus Autres sanctions Sanction liée à l'absence de mention relative à la priorité de réembauchage dans la lettre de licenciement

[Partie V Se séparer - Thème 510 Licenciement](#)

Mis à jour 05/2021

Le licenciement pour motif économique est en principe le seul cas de rupture à l'initiative de l'employeur dont la cause est étrangère à la personne du salarié (1).

La conception du motif économique, son environnement, les contraintes posées à l'employeur ont évolué notamment grâce à l'intervention de la jurisprudence de la Cour de cassation, que le législateur est venu graver dans le marbre (2). Alors que la procédure de licenciement est une procédure complexe qui varie en fonction du nombre de salariés concernés et de la taille de l'entreprise / groupe à l'intérieur duquel elle est mise en œuvre, quelques constantes sont intangibles et s'appliquent quel que soit le nombre de licenciements envisagés et notamment au licenciement individuel :

- le motif défini par la loi est identique à toutes les procédures et doit être dans tous les cas réel et sérieux ;
- le licenciement doit être engagé une fois qu'un départage a eu lieu entre salariés. C'est ce qu'on appelle l'ordre des licenciements ;
- le licenciement est l'ultime remède. L'employeur doit en effet avoir réalisé tous les efforts tant en matière de reclassement qu'en matière d'adaptation pour l'éviter.

Cette étude ne traite que des problématiques soulevées par les licenciements pour motif économique, qu'ils soient individuel ou collectif, dans une entreprise ou un groupe de moins de 1 000 salariés non soumise à un redressement ou à une liquidation judiciaire (RJ/ LJ).

▸ Les précautions à prendre et les questions à se poser avant la prise de décision

Question préalable : l'entreprise appartient-elle à un groupe ? C'est une question fondamentale en matière de licenciement pour motif économique à la fois pour la détermination de la réalité de ce motif et pour l'étendue du périmètre de l'obligation de reclassement (voir *infra*).

Identifier le motif économique de licenciement

Pour chacun, les termes « licenciement économique » sont instinctivement associés à « difficultés économiques ».

Certes, les difficultés économiques constituent le point d'entrée évident pour ouvrir une telle procédure. Pourtant, le champ du licenciement pour motif économique est plus large.

Le motif économique peut être d'ordre structurel (interne à l'entreprise) ou conjoncturel (externe à l'entreprise).

Au sens de la loi (3), constitue en effet 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 caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés (...);
- à des mutations technologiques ;
- à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- à la cessation d'activité de l'entreprise. »

Autrement dit, relève du motif économique le licenciement étranger à la personne du salarié, dont l'employeur peut démontrer que le « contexte économique » le rend indispensable.

Du reste, le terme de licenciement « de nature » économique semble plus approprié que celui de licenciement « pour motif » économique.

En tout état de cause, avant tout engagement de procédure, l'employeur devra analyser son motif en décortiquant la définition légale. A cet effet, il faut noter que le législateur distingue deux types d'éléments dans les « ingrédients » du motif économique. Il y a d'abord la raison qui pousse l'employeur à entreprendre une action (difficultés économiques caractérisées, mutations technologiques, réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, ou cessation d'activité de l'entreprise) que les juristes appellent l'élément « originel » ou « causal ». Il y a ensuite l'action entreprise (suppression, transformation d'emploi ou modification refusée du contrat de travail), que l'on nomme l'élément « matériel ». Chaque motif doit comporter un élément originel et un élément matériel. Une transformation d'emploi, par exemple, n'est pas, en tant que telle, une cause économique. Elle peut avoir pour origine une raison propre au salarié, par exemple, une inaptitude partielle à l'emploi... Analyser la pertinence du motif économique équivaut à en peser le caractère réel et sérieux (4).

Le motif est réel lorsqu'il repose sur un ou plusieurs faits objectifs (généralement des chiffres) susceptibles d'être prouvés (pièces comptables, études prospectives) et lorsque c'est bien le motif avancé qui est à l'origine du licenciement. Le motif est sérieux lorsque les raisons économiques invoquées rendent au final le licenciement nécessaire.

Le juge adoptera la même grille d'analyse (5) : Il effectue en effet un contrôle large de motivation et vérifie si les constatations faites sont de nature à entraîner la conséquence retenue. C'est-à-dire le licenciement.

Et c'est cette analyse qui dicte les questions auxquelles doit répondre l'employeur dans la phase préparatoire de la

procédure.

- **Le motif est-il étranger à la personne du salarié ?**

La loi retient un motif non inhérent « à la personne du salarié ». Ce n'est donc pas la personne qui est visée mais le poste de travail. Comme dans toute mesure de licenciement et singulièrement lorsqu'on se lance dans une procédure de licenciement économique, il faut s'assurer de la cohérence entre les éléments motivant le licenciement et sa cause déterminante.

L'employeur devra donc, avant même d'entamer la procédure de licenciement pour motif économique, se demander si les faits à l'origine de la mesure de licenciement touchent exclusivement à la façon dont le salarié exécute son travail.

Si la réponse est positive, le motif est personnel.

La procédure de licenciement pour motif économique doit donc s'arrêter là... Autant, les qualités professionnelles peuvent être un élément déterminant quant au départ du salarié de l'entreprise (voir *infra*, la détermination de l'ordre des licenciements) autant elles ne peuvent de près ou de loin être liées à la cause du licenciement pour motif économique. En effet, si le motif économique allégué masque un motif personnel, le licenciement est en général sans cause réelle et sérieuse, car la lettre de licenciement n'est pas correctement motivée.

Dans la négative, le motif est économique : l'employeur doit alors passer à une autre étape de la préparation de la décision et s'interroger sur la véritable motivation du licenciement.

Remarque Un syndicat de copropriétaires n'étant pas une entreprise au sens des dispositions du Code du travail, le licenciement d'un de ses salariés (gardien d'immeuble), même s'il repose sur un motif non inhérent à sa personne, n'est en principe pas soumis aux règles applicables aux licenciements pour motif économique (6).

Il en va autrement lorsque le syndicat ne se cantonne pas à un rôle « classique » d'administration et de conservation de l'immeuble. Ainsi un syndicat assurant la gestion d'une résidence-service destinée aux personnes âgées et disposant d'un service médical, doit respecter les règles relatives au licenciement économique lorsqu'il licencie des infirmières (7).

Coexistence de motifs économiques et personnels Il est parfois difficile de démêler quelle est la cause première d'un licenciement : par exemple, un ouvrier est affecté à une nouvelle tâche en raisons de difficultés économiques mais le médecin du travail le juge inapte à cette tâche. Faute de pouvoir le reclasser dans un poste adéquat pour son état de santé, l'employeur envisage de le licencier. Quel est le motif du licenciement ? Les difficultés économiques ou l'inaptitude ?

L'employeur a la tâche difficile d'apprécier quel est le motif dominant (8). La solution sans risque consiste à demander au salarié (quand on pense pouvoir lui faire confiance) quelle est la procédure qu'il préfère se voir appliquer. Sinon, il est conseillé de choisir le motif économique à moins que le salarié n'ait accepté un reclassement en tel décalage avec son ancien poste qu'on puisse considérer que l'inaptitude est la cause déterminante du licenciement.

- **Le motif repose-t-il sur des difficultés économiques caractérisées de l'entreprise ?**

La jurisprudence ne donnait pas une définition des difficultés économiques. Elle prenait généralement en compte les difficultés commerciales, financières, ou les résultats comptables.

Le législateur est venu objectiver l'appréciation des difficultés économiques en précisant les critères sur lesquels elles doivent reposer.

Elles sont en effet caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Indicateurs économiques- Peuvent être retenus comme indicateurs dont l'évolution caractérise les difficultés

économiques :

- la baisse des commandes ;
- la baisse du chiffre d'affaires ;
- des pertes d'exploitation ;
- une dégradation de la trésorerie ;
- une dégradation de l'excédent brut d'exploitation.

Cette liste n'étant qu'indicative (emploi du mot « tel »), le juge pourra retenir d'autres indicateurs.

Par ailleurs, pour caractériser les difficultés économiques, il suffit qu'au moins un des indicateurs ait évolué. Autrement dit, une entreprise peut établir la réalité de ses difficultés économiques même si aucun des autres indicateurs n'a évolué négativement.

Evolution significative- Pour justifier un licenciement économique, cette évolution doit être « significative ».

À cet égard, le texte quantifie non pas l'intensité mais la durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires permettant de justifier le licenciement, en opérant une distinction selon la taille de l'entreprise.

En effet, la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires (par comparaison avec la même période de l'année précédente) est considérée comme significative et constituée dès lors qu'elle a duré au moins :

- un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

En revanche, le texte ne fixe pas de durée minimum pour caractériser les pertes d'exploitation ou la dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation.

Dès lors que l'importance de la baisse des commandes ou de celle du chiffre d'affaires requise n'est pas précisée, on pourrait se demander si une entreprise pourrait justifier des licenciements économiques en invoquant une légère baisse de ses commandes ou de son chiffre d'affaires sur la période imposée...

Remarque Lorsque l'entreprise ne peut pas justifier de l'évolution significative d'un des indicateurs définis par la loi, la possibilité d'invoquer des difficultés économiques ne lui est pas fermée pour autant. En effet, le texte prévoit dans ce cas qu'elle pourra motiver les licenciements en invoquant « tout autre élément de nature à justifier des difficultés économiques ».

La réalité et la pertinence de ces éléments seront appréciées par les juges.

Abstraction faite des durées durant lesquelles baisses des commandes et du chiffre d'affaire sont appréciées, les illustrations jurisprudentielles (arrêts rendus avant l'entrée en vigueur, au 1^{er} décembre 2016, des principales mesures concernant le licenciement économique issues de la Loi « Travail ») figurant dans le tableau infra demeurent de bons référentiels.

Difficultés économiques justifiant le licenciement	Éléments disqualifiant les difficultés économiques
	<p>Licenciement aux fins d'économie de réaliser des bénéfices plus importants ou d'augmenter la rentabilité</p> <p>Cass. soc., 22 oct. 1991, n° 90-41.680</p> <p>« la cour d'appel a relevé que le seul motif avancé par l'employeur pour justifier la rupture du contrat de travail était le souci de réaliser deséconomies, sans faire état de difficultés financières ; qu'en l'état de ces énonciations, elle a</p>

Difficultés économiques justifiant le licenciement	Eléments disqualifiant les difficultés économiques
<p>Baisse de l'activité de l'entreprise</p> <p>Cass. soc., 2 juil. 1992, n° 91-40.294</p> <p>« la cour d'appel a constaté qu'une baisse de production de plus de 10 % en 1989 par rapport à 1988, consécutive à l'explosion d'un four, avait nécessité une restructuration entraînant la suppression des emplois de (...), qu'elle a pu, dès lors, décider que les licenciements avaient un motif économique »</p> <p>Cass. Soc., 3 mai 1994, n° 92-44.421</p> <p>« la cour d'appel a constaté qu'en raison de la concurrence étrangère entraînant une baisse des commandes des articles de voyage en cuir fabriqués traditionnellement par l'entreprise, celle-ci était en situation de sureffectifs et devait s'orienter vers la fabrication de nouveaux modèles, et que cette situation imposait le licenciement du personnel de production le moins qualifié qui n'était pas en mesure de s'adapter aux nouvelles exigences techniques »</p> <p>Qu'en l'état de ces constatations, la cour d'appel a pu décider que les licenciements avaient un motif économique »</p> <p>Cass. soc., 11 juil. 1994, n° 93-40.506</p> <p>« la cour d'appel a relevé qu'à la date du licenciement des salariés, la société Saft connaissait une baisse d'activité du secteur 'lithium' et un déséquilibre financier de ce secteur, qu'en plus de difficultés économiques, l'entreprise se trouvait confrontée à des nécessités de restructuration interne ; qu'en l'état de ces énonciations, elle a pu décider que le licenciement des salariés procédait d'une cause économique »</p> <p>Cass. soc., 19 juil. 2000, n° 98-42.506</p> <p>« la cour d'appel, qui a fait ressortir que la suppression du poste de la salariée était due à la perte de son unique client par l'employeur, a pu décider que le licenciement de l'intéressée avait une cause économique »</p> <p>Cass. soc., 6 avr. 2004, n° 01-46.898</p> <p>« diminution du chiffre d'affaires entraînant une détérioration des résultats et contraignant l'employeur à supprimer l'emploi de directrice administrative (...) les difficultés du cabinet dont l'activité avait chuté étaient réelles et que le poste de Mme Giraud avait été supprimé, d'autre part, qu'il n'existait, au sein du cabinet, aucune possibilité de reclassement, a pu décider que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse »</p>	<p>fait ressortir que le licenciement n'avait pas de motif économique »</p> <p>Cass. soc., 26 janv. 1994, n° 91-45.825</p> <p>« que la modification refusée par les salariés n'avait pas été décidée par l'employeur en raison de difficultés économiques, de mutations technologiques ou d'une réorganisation de l'entreprise, mais n'avait été réalisée qu'à des fins d'économie (réduction de salaires), la cour d'appel a pu décider que les licenciements ne procédaient pas d'un motif économique »</p> <p>Cass. soc., 26 nov. 1996, n° 93-44.811</p> <p>« la cour d'appel (...) a (...) constaté que ni la société MHLP ni le groupe auquel elle appartient n'éprouvaient de difficultés économiques et que la réorganisation du régime des rémunérations ne se justifiait que par la volonté de réaliser des bénéfices plus importants »</p> <p>Cass. soc., 1^{er} déc. 1999, n° 98-42.746</p> <p>« le chiffre d'affaire de la société était en nette progression en 1991, a retenu que la suppression des emplois permanents à laquelle elle s'était livrée répondait moins à une nécessité économique qu'à la volonté de l'employeur de privilégier le niveau de rentabilité de l'entreprise au détriment de la stabilité de l'emploi »</p> <p>Faible baisse du CA/ simple ralentissement</p> <p>Cass. soc., 9 mars 1994, n° 92-41.562</p> <p>« la cour d'appel a retenu que la baisse du chiffre d'affaires était faible et ne justifiait pas la suppression de l'emploi du salarié »</p> <p>Cass. soc., 29 avr. 1998, n° 96-40.537</p> <p>« la cour d'appel (...) estimait qu'à cette date la baisse des résultats de la société était minime et ne traduisait pas des difficultés économiques véritables, elle a pu décider que le licenciement était sans cause économique »</p> <p>Cass. soc., 22 févr. 1994, n° 92-41.891</p> <p>« la cour d'appel a relevé que l'entreprise ne justifiait que d'un simple ralentissement des ventes dans le secteur de Cahors et de Montauban et non de difficultés économiques »</p> <p>Cass. soc., 8 déc. 2004, n° 02-46.293</p> <p>« la cour d'appel (...) a estimé que les difficultés simplement passagères invoquées par l'employeur ne justifiaient pas la modification du contrat de travail de la salariée »</p>
<p>Baisse de rentabilité de l'entreprise/pertes financières</p> <p>Cass. soc., 26 janv. 1994, n° 92-40.252</p> <p>« la cour d'appel (...) a relevé que les études prévisionnelles faisaient apparaître une marge brute d'exploitation nettement inférieure aux charges fixes ; qu'ayant constaté l'existence de difficultés économiques justifiant les suppressions d'emplois, elle a pu dès lors, décider que ces licenciements avaient un motif économique »</p> <p>Cass. soc., 3 mai 2001, n° 99-41.558</p> <p>« que la société justifiait de difficultés économiques caractérisées par la baisse de la rentabilité de l'entreprise malgré des mesures prises dans le cadre d'une restructuration qui ont conduit à la suppression du poste de la salariée, sans possibilité de reclassement et sans que Mme Gachet fût ensuite remplacée dans son poste par un autre salarié, en a exactement déduit que le licenciement procédait d'une cause économique »</p> <p>Cass. soc., 12 déc. 1991, n° 90-45.847</p> <p>« la cour d'appel a relevé que les pertes financières éprouvées par la société Boca Est et le sous emploi de certains équipements avaient entraîné, outre la fusion des sociétés, la suppression, à la date de la rupture, de l'emploi du salarié ; qu'en l'état de ces énonciations, la cour d'appel a pu décider que le licenciement procédait d'un motif économique »</p> <p>Cass. soc., 12 janv. 1994, n° 92-41.687</p> <p>« l'abandon par l'employeur des activités de gardiennage auxquelles l'intéressé était affecté,</p>	<p>Entreprise florissante ou profitable</p> <p>Cass. soc., 26 juin 1991, n° 89-44.033</p> <p>« l'examen des comptes révélait une légère baisse d'activité du salon de coiffure avec une amélioration de la situation au cours des trois derniers mois et que la société avait, au moment du licenciement prononcé pour suppression de poste, embauché deux nouveaux salariés avec la même qualification de coiffeur, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de suivre l'employeur dans le détail de son argumentation, a pu décider que le licenciement était dépourvu de motif économique »</p> <p>Cass. soc., 3 mai 1994, n° 92-45.174</p> <p>« la cour d'appel (...) a retenu, en premier lieu, que, malgré les difficultés économiques dont elle faisait état, l'entreprise était bénéficiaire et son compte d'exploitation positif »</p> <p>Licenciement justifié par la seule baisse du résultat au cours de l'année précédant le licenciement</p> <p>Cass. soc., 8 nov. 2006, n° 05-40.894</p>

Difficultés économiques justifiant le licenciement	Éléments disqualifiant les difficultés économiques
<p>la cour d'appel, qui a retenu que cette suppression d'emploi était consécutive aux difficultés financières rencontrées par l'employeur, a pu décider que le licenciement reposait sur un motif économique »</p> <p>Cass. soc., 19 mars 2014, n° 12-23.707</p> <p>« d'une part la baisse du chiffre d'affaires sur plusieurs années consécutives et la détérioration spectaculaire des résultats de la société Chabert Marillier et d'autre part la mauvaise situation d'une autre société appartenant au même groupe dont il n'était pas contesté qu'elle était la seule relevant du même secteur d'activité, et retenu que l'employeur justifiait ainsi de difficultés financières à la date du licenciement »</p>	<p>« la seule baisse du résultat au cours de l'année précédant le licenciement n'était pas de nature à caractériser les difficultés économiques invoquées, dans la lettre de rupture »</p> <p>Seule perte d'un marché</p> <p>Cass. soc, 29 janv. 2014, n° 12-15.925</p> <p>« la perte d'un marché ne constitue pas à elle seule une cause économique de licenciement »</p>
<p>Difficultés de trésorerie</p> <p>Cass. soc., 10 juil. 1991, n° 89-44.792</p> <p>« la cour d'appel qui a constaté le mauvais résultat de l'exercice 1984 dû à des difficultés de trésorerie et des découverts bancaires importants, et relevé la suppression du poste de l'intéressé, a pu décider que le licenciement reposait sur un motif économique »</p>	
<p>Mise en redressement judiciaire/cessation de paiement</p> <p>Cass. soc, 25 avr. 1990, n° 87-43.314</p> <p>Cass. soc, 20 nov. 1991, n° 89-45.576</p> <p>« la cour d'appel a relevé qu'en 1986 la SATT était virtuellement en état de cessation des paiements, que la masse salariale représentait une part trop importante du chiffre d'affaires, que les chauffeurs bénéficiaient d'un statut privilégié dans la mesure où leur rémunération était calculée sur un forfait horaire qui ne correspondait pas à la durée effective du travail ; qu'elle a pu, en l'état de ces constatations, décider que la proposition de l'employeur de modifier les contrats de travail, en rémunérant les chauffeurs en fonction du temps effectif de travail, était justifiée et que les licenciements prononcés, en raison du refus par les intéressés de cette modification substantielle, avaient un motif économique »</p>	

• **Le motif est-il lié à une mutation technologique ?**

La cause économique du licenciement ne s'identifie pas nécessairement à des difficultés économiques.

Le législateur prévoit, par ailleurs, des motifs non plus d'ordre « conjoncturel » mais « structurel », tels que mutations technologiques ou réorganisation de l'entreprise (voir *infra*).

Ainsi, l'introduction d'une nouvelle technologie (9) ou encore la mise en place de nouvelles technologies informatiques (10) peuvent entraîner des licenciements, à condition que sa mise en œuvre se traduise par un changement radical du processus de travail (11).

En pratique, cet élément causal aura certainement vocation à disparaître - ou du moins à être anecdotique - du fait de l'exigence de gestion des emplois et des parcours professionnels qui se fait plus forte. La GEPP ayant notamment pour objet de prévoir, d'anticiper l'évolution de l'emploi du salarié et de mettre en place les mesures, solutions, pour l'adapter.

• **Le motif est-il lié à la réorganisation de l'entreprise ?**

La réorganisation de l'entreprise, sous réserve d'être liée à la sauvegarde de sa compétitivité, justifie la suppression d'emploi, la transformation d'emploi ou la modification de contrat de travail pour raison économique.

Par définition, les difficultés économiques n'ont pas à être avérées mais la société doit être menacée et sa compétitivité ne doit être ni en hausse, ni stable, mais avoir tendance à décliner.

En pratique, attention au maniement de ce motif. Il ne faut pas confondre la sauvegarde de la compétitivité avec notamment le désir d'améliorer les résultats (12), la volonté d'éviter les doublons lors de l'intégration d'une société à un groupe (13), ou encore la décision de gestion de réduire la masse salariale (14), voire de rationaliser les structures (15).

Au contraire, répond à ce critère la réorganisation mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi, sans être subordonnée à l'existence de

difficultés économiques à la date du licenciement (16).

Ainsi, a été constatée comme nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité la nouvelle organisation mise en place, destinée à prévenir des difficultés économiques à venir et leurs conséquences sur l'emploi. Il a été retenu que l'évolution du marché des pneumatiques, la baisse des prix de ces produits et l'augmentation du coût des matières premières, plaçaient l'entreprise dans l'impossibilité de réaliser les investissements qui étaient nécessaires pour remédier à la faible dimension des sites de production par rapport à ceux des concurrents et à la diversification excessive des fabrications, et que cette situation lui imposait de se réorganiser pour pouvoir affronter la concurrence (17).

Ont été considérés comme un motif économique de réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise :

- l'apparition de nouveaux acteurs sur le marché représentant une menace réelle sur la compétitivité (18);
- la faiblesse en matière de développement et de commerce par rapport aux concurrents réduisant les marges de l'entreprise (19) ;
- la persistance de pertes d'exploitation au niveau de l'entreprise, comme du groupe (20) ;
- de nouvelles contraintes légales et l'ouverture du marché à la concurrence conduisant notamment à l'arrêt de la commercialisation de contrats non conformes (21).

Il est donc nécessaire de démontrer les circonstances conjoncturelles faisant apparaître les risques courus par l'entreprise - des difficultés économiques prévisibles mais pas hypothétiques - si elle ne réagit pas.

En pratique s'agissant de ce motif, le juge sera plus attentif et exigeant sur les mesures d'anticipation mises en œuvre avant la prise de décision ultime de la suppression de poste pour motif économique.

Ainsi, dans les grandes entreprises, il ne peut être que conseillé de favoriser la conclusion d'accord de GEPPMM (gestion des emplois et des parcours professionnels et mixité des métiers, anciennement GPEC), lequel peut notamment comporter des mesures de départ négocié, de promotion interne, de formation, d'adaptation aux évolutions prévisibles de l'emploi dans l'entreprise. Du reste, la négociation d'un tel accord est obligatoire dans les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés (tous les 3 ans, ou 4 ans par dérogation conventionnelle). Dans les PME, et si un tel accord a été conclu au niveau de la branche, il sera préférable d'en appliquer les dispositions avant de s'engager dans une procédure de licenciement pour motif économique fondée sur la nécessaire réorganisation de l'entreprise. Et ce, quand bien même les juges considèrent que l'obligation triennale de négocier sur la GEPPMM n'est pas un préalable à la régularité de la consultation du CSE sur un projet de licenciement (22).

En pratique, le caractère réel et sérieux du licenciement économique sera plus facile à démontrer en cas de difficultés économiques avérées (mauvais bilan, comparatif avec les années antérieures, plan de charge sans perspectives) que la notion de réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, qui repose sur de la prospective et davantage sur des éléments chiffrés passés et présents.

L'employeur reste tout de même maître de ses choix. Pour la Cour de cassation, dès lors que la sauvegarde de la compétitivité est en jeu, l'employeur est en effet seul juge de la stratégie de l'entreprise. Le licenciement reste fondé sur un motif économique légitime, même si la solution qu'il a choisie est plus coûteuse en emplois que d'autres possibilités s'offrant à lui (23).

Remarque La menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise ne doit toutefois pas résulter d'une faute de l'employeur, sauf à priver les licenciements consécutifs de cause réelle et sérieuse (24). Etant entendu que l'erreur éventuellement commise dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ne caractérise pas à elle seule une telle faute (25).

- Le motif est-il lié à la cessation d'activité de l'entreprise ?

Conditions

L'entreprise peut être amenée à cesser son activité pour différentes causes autres que strictement « économiques » (26). On en revient à la notion de licenciement de nature économique évoquée *supra*.

On peut citer les cas de décès du chef d'entreprise, de départ à la retraite, d'interdiction administrative ou légale d'exploiter, etc.

Attention, outre ce dernier cas, cela s'entend à condition bien entendu qu'il n'y ait pas reprise du personnel (27).

La cessation d'activité de l'entreprise est donc un motif économique autonome de licenciement. Mais elle doit être totale et définitive. Ainsi, la nécessité d'une fermeture prolongée pour travaux de réfection ne peut, en dehors de toute difficulté économique avérée, constituer un motif économique légitime de licenciement, puisqu'il ne s'agit pas d'une cessation d'activité définitive (28).

Par ailleurs, lorsqu'elle est simplement partielle (exemple : fermeture d'un établissement), la cessation d'activité ne constitue pas le motif autonome évoqué *supra*, y compris lorsqu'elle est décidée par un tiers (29). Dans cette hypothèse, l'employeur doit donc justifier sa décision en invoquant par exemple des difficultés économiques ou une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

Cas particuliers : groupes de sociétés

La jurisprudence a distingué deux cas : la cessation d'activité d'une filiale intégrée à un groupe, et celle d'une autre filiale dont les rapports avec la holding permettent de conférer à cette dernière la qualité de co-employeur à l'égard des salariés licenciés.

Dans le premier cas, la cessation d'activité est un motif autonome qui suffit à justifier les licenciements économiques, sans qu'il soit besoin de démontrer que la fermeture trouve sa cause dans des difficultés économiques ou dans la nécessité de sauvegarder sa compétitivité. Cependant, s'il est avéré que la fermeture procède d'une légèreté blâmable, tout particulièrement lorsqu'elle résulte d'une décision purement stratégique prise au niveau du groupe dans le but d'améliorer sa propre rentabilité au détriment de l'emploi, les licenciements seront sans cause réelle et sérieuse (30).

Le coemploi est fréquemment invoqué par les salariés licenciés à la recherche d'un débiteur solvable. Tout en demandant des comptes à leur employeur « contractuel », ils s'adressent aussi à la société-mère dans l'espoir d'obtenir paiement des indemnités qu'ils réclament, celle-ci pouvant alors suppléer la défaillance de la personne morale qui les a recrutés, parfois placée en liquidation judiciaire lors du procès. La société-mère n'étant pas débitrice d'obligations vis-à-vis des salariés de sa filiale, l'objectif premier du mécanisme est de rechercher le véritable décideur pour lui imputer les effets de ses décisions, notamment pour obtenir l'extension de l'obligation de la dette, par l'adjonction d'un autre débiteur à la créance de dommages et intérêts pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse. Or, le coemploi n'a vocation à être reconnu que de manière exceptionnelle par les tribunaux. Il suppose en effet le constat d'une perte totale d'autonomie de la filiale, laquelle résulte d'une immixtion permanente par une autre société du groupe dans la gestion économique et sociale de la société employeur (31). Dans l'hypothèse où le coemploi est reconnu entre deux entreprises d'un groupe, la cessation d'activité de l'une ne peut justifier le licenciement économique de son personnel qu'à la condition de reposer sur une raison économique dont l'existence s'apprécie au niveau du secteur d'activité du groupe auquel toutes deux appartiennent (32).

Remarque Le co-emploi étant réservé à des situations exceptionnelles d'ingérence anormale dans la gestion économique et sociale de la filiale (assimilables à une véritable anomalie qui ne peut se résumer au seul fait d'un rapport de domination, inhérent aux groupes de sociétés), une autre voie peut être recherchée par les salariés qui contestent leur licenciement pour motif économique : engager la responsabilité délictuelle de la société-mère, de l'actionnaire

principal ou d'un tiers lorsque leurs décisions, prises au détriment des intérêts de la filiale, ont obéré irrémédiablement sa santé économique et ont concouru à la disparition des emplois. Il en va ainsi d'une société-mère qui exploite, dans son seul intérêt, l'état de dépendance de sa filiale et compromet dans le même temps la capacité de celle-ci à agir conformément à son intérêt social (33).

Dans cette hypothèse, les salariés licenciés peuvent donc seulement réclamer des dommages et intérêts au titre de la perte d'emploi à la société-mère. Et dès lors que l'existence d'une situation de coemploi n'est par ailleurs pas invoquée à son encontre, c'est le Tribunal judiciaire (ex-TGI) qui est compétent pour en connaître (34). Avec toutefois cette limite : quand une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse a été versée dans le cadre de la mise en jeu de la responsabilité contractuelle de l'employeur, les préjudices de perte d'emploi et de perte de chance d'un retour à l'emploi ne peuvent plus donner lieu à réparation dans le régime de la responsabilité extra-contractuelle d'un tiers, ces préjudices ne pouvant être indemnisés deux fois (35).

• Dans quel cadre apprécier l'existence du motif économique ?

Les circonstances économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité doivent être appréciées « au niveau de l'entreprise avec ses établissements » si l'entreprise n'appartient pas à un groupe (36), étant précisé que lorsque le siège social de l'entreprise est situé à l'étranger, la cause économique s'apprécie « au niveau de l'entreprise dans sa globalité, et non simplement en se bornant à examiner la situation du seul établissement ou de la seule succursale situés sur le territoire national ». Tel est également le cas lorsque le siège de l'entreprise est situé en France et que seuls des établissements secondaires ou des succursales sont situés à l'étranger. Et lorsque l'entreprise n'appartient pas à un groupe mais comporte plusieurs secteurs d'activité en son sein, la cause économique s'apprécie « au niveau de l'ensemble de l'entreprise, sans se limiter au seul secteur d'activité affecté par le projet de licenciement » (Q./R.Min. du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion sur la rupture du contrat de travail, publié le 15 juill. 2020).

Si l'entreprise appartient à un groupe, la cause économique s'apprécie au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude. En revanche, elles ne peuvent s'apprécier à un niveau inférieur à l'entreprise.

L'inexistence de difficultés à l'échelle de ce secteur peut donc faire perdre leur motif économique aux licenciements prononcés au sein de l'une des entreprises de ce périmètre, même si celle-ci atteste d'une mauvaise santé financière (37).

D'où l'importance de déterminer le champ du secteur d'activité avec justesse.

Il est en outre précisé que :

- le groupe est celui formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions fixées par le Code de commerce (approche dite « capitalistique »). Au sens du droit du licenciement pour motif économique (qui exclut les réseaux de franchise et les concessions), un groupe est constitué par une « société mère qui :

- détient plus de 50 % du capital d'une autre société, appelée filiale ;
- ou contrôle directement ou indirectement une autre société ;
- ou détient directement ou indirectement une fraction des droits de vote supérieure à 40 % et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détient une fraction supérieure ;
- ou désigne la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance pendant deux exercices successifs ;
- ou est en capacité d'exercer une influence dominante en vertu d'un contrat ou de clauses statutaires »

- le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché ; l'adverbe « notamment » laissant entendre que la liste de critères fixée n'est pas limitative et que le juge conserve la possibilité d'en dégager d'autres si nécessaire.

Remarque Suffit-il que des groupes organisent leurs lignes de produits ou de services par pays, en en confiant la gestion à une seule filiale, pour échapper à la règle du secteur d'activité ?

Assurément, non. Lorsque l'existence d'une fraude sera démontrée, un juge pourra faire exception au périmètre national d'appréciation, et un groupe ayant usé à l'étranger de manœuvres frauduleuses pour créer artificiellement les difficultés économiques invoquées par une entreprise en France ne pourra pas se prévaloir de cette limite géographique.

Il en résulte que :

si l'entreprise n'a pas de difficultés financières, les licenciements économiques ne peuvent être justifiés si le groupe auquel elle appartient connaît des difficultés sur son secteur d'activité ;

au sein d'une même entreprise, qu'elle soit d'ailleurs intégrée ou non à un groupe, il ne peut être tenu compte, pour décider de licencier, des difficultés économiques subies par un de ses établissements ou *a fortiori* un de ses secteurs d'activité (38), dès lors que la situation de l'entreprise reste viable.

• Comment faire le bon choix ?

Pour constituer un motif réel et sérieux de licenciement, nous avons vu que les difficultés économiques doivent être suffisamment importantes et durables. Suivant les cas, on peut être amené à s'interroger sur le motif lorsque les chiffres de l'entreprise font apparaître de mauvais résultats sur une période courte, une baisse d'activité se concrétisant par de nécessaires mesures sociales pour justement sauvegarder non pas une compétitivité mais une activité pas forcément compétitive.

Difficultés économiques ou sauvegarde de la compétitivité ? Dans le cas où les difficultés économiques ne font que commencer mais que l'entreprise estime qu'elle ne pourra pas les enrayer à moins de mesures rapides, la question se pose du choix du motif « causal » ou « originel ».

Si l'entreprise opte pour les difficultés économiques, le juge risque de considérer qu'elles ne sont pas assez durables pour justifier les licenciements. Si elle choisit la sauvegarde de la compétitivité, elle doit avoir des éléments de comparaison avec les concurrents et surtout un projet de réorganisation susceptible de faire repartir l'activité.

C'est l'enseignement qu'il convient de tirer de l'affaire des Pages jaunes (39).

Identifier la conséquence : l'élément matériel

Une fois l'élément originel identifié, il convient de définir l'élément matériel du licenciement : quelles sont les conséquences indispensables, en termes d'emploi, du contexte économique que l'on vient d'identifier ? Le Code du travail (40) en énonce trois :

la suppression d'emploi ;

la transformation d'emploi ;

la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, dès lors qu'elle est refusée par le salarié.

1. la suppression d'emploi

Il peut s'agir d'une suppression de poste et des tâches correspondantes, dans le cadre d'une cessation d'activité de

l'entreprise par exemple, mais également d'une disparition du poste avec répartition des tâches correspondantes vers les autres salariés de l'entreprise (41). Dans cette dernière situation toutefois, l'intégralité des tâches ne doit pas être reprise par un remplaçant, sans quoi le licenciement sera privé de cause réelle et sérieuse. À une nuance près : si le nombre d'emplois de la catégorie de celui occupé par le salarié licencié a été réduit pour cause de sureffectif, et qu'il a été licencié en raison de l'obligation de l'employeur de respecter un ordre des licenciements, il importe peu que le poste soit occupé par un autre salarié de l'entreprise, il y a bien suppression d'emploi (42).

2. la transformation d'emploi

La transformation d'emploi est une notion délicate à cerner et surtout à distinguer de la notion de modification du contrat de travail. En effet, quand une transformation d'emploi est envisagée, elle touche en règle générale à un élément du socle contractuel et notamment aux fonctions du salarié, ce qui entraîne l'application de la procédure de modification du contrat de travail.

Toutefois, la transformation d'emploi peut modifier les tâches du salarié, sans toucher à sa qualification. Dans ce cas, le poste évolue, il est demandé aux salariés de nouvelles compétences. En pratique, la plus grande prudence s'impose dans ce cas de figure. En effet, si cette transformation aboutit au licenciement économique, c'est que le salarié n'est pas capable d'occuper le poste transformé. Or, on voit ici poindre l'obligation d'adaptation qui pèse sur l'employeur, dont l'exécution est un préambule à tout licenciement (43). Dans certains cas, il pourrait en effet être opposé que la conséquence de la transformation d'emploi, élément justifiant le licenciement, ne serait pas possible si l'employeur avait satisfait à son obligation d'adaptation.

3. La modification du contrat de travail refusée par le salarié

La modification du contrat de travail refusée par le salarié nécessite qu'elle lui soit proposée, et qu'elle soit motivée par une cause économique. La procédure de modification du contrat de travail pour motif économique est strictement encadrée par le Code du travail (44).

Même en cas de refus du salarié dans le mois de réflexion, il n'est pas possible pour l'employeur d'engager la procédure de licenciement économique avant l'expiration de ce délai. A défaut, le licenciement économique fondé sur ce refus sera jugé sans cause réelle et sérieuse.

Sur ce point, la difficulté va être de déterminer si la réorganisation a pour conséquence la modification économique du contrat ou plutôt si le poste que pourrait occuper le salarié doit s'analyser en un poste de reclassement.

La solution sera au cas par cas, mais tout dépendra de la nature de la modification : s'il s'agit d'un nouveau poste, il devra être proposé dans le cadre du reclassement - et si la modification consiste en un aménagement du poste actuel (et notamment une diminution de la durée du travail, de la rémunération, une modification des fonctions) elle sera analysée comme une modification du contrat de travail.

Quid de la modification du contrat de travail en cas de transfert d'entreprise ? Comment appréhender la modification du contrat lors d'un transfert d'entreprise en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail : le refus du salarié justifie-t-il un licenciement pour motif économique ou un licenciement *sui generis* ?

En la matière, trois hypothèses doivent être distinguées :

- lorsqu'à l'occasion ou après le transfert, le nouvel employeur prend l'initiative de modifier le contrat, cette décision, fondée sur l'organisation de l'entreprise, ne peut avoir qu'une cause économique, laquelle doit être justifiée par des difficultés économiques, des mutations technologiques ou par la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité (45) ;
- lorsque la modification du contrat s'inscrit dans la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production dans le but de réaliser des économies, que son objectif affiché est la « pérennisation de son

activité internet » et que le motif réel du licenciement résulte donc de la « réorganisation de la société cessionnaire à la suite du rachat d'une branche d'activité » (...), le motif de la modification proposée n'est pas inhérent à la personne du salarié. Par suite, le licenciement consécutif au refus de cette modification a donc la nature juridique d'un licenciement économique. Et faute pour le cessionnaire d'avoir le cas échéant invoqué un tel motif économique, il est donc en pareille hypothèse sans cause réelle et sérieuse (46) ;

- lorsque le transfert lui-même opère la modification du contrat de travail, sans intervention du nouvel employeur, le refus du salarié peut ne pas avoir de cause économique et le licenciement consécutif reposer sur une cause réelle et sérieuse constituée par un refus de changement de ses conditions de travail (47).

Cette deuxième situation, assez exceptionnelle, dans laquelle la mutation du salarié est en quelque sorte consubstantielle au transfert de son contrat de travail, peut se rencontrer chaque fois que l'entité transférée ne peut plus continuer de fonctionner sur son lieu d'implantation (et hors décision du cessionnaire), ce qui devrait pratiquement ne concerner que les situations de modification du lieu de travail ou d'aménagement du temps de travail dans le cadre principalement d'un transfert partiel d'entreprise.

Identifier le salarié concerné : l'ordre des licenciements

Qu'il s'agisse d'un licenciement économique individuel (48), ou collectif (49), l'employeur doit toujours mettre en œuvre des critères de départage pour déterminer qui il peut licencier. Ce préalable garantit, en principe, l'objectivité de cette sélection. Le contrôle de l'encadrement du périmètre d'application des critères est très strict car, comme l'explique le Professeur Morvan (50), « la pratique consistant à cibler de façon très précise des salariés en scindant et multipliant à l'excès les catégories professionnelles, puis en resserrant au maximum le périmètre géographique des critères d'ordre afin que ceux-ci désignent opportunément les travailleurs dont le poste est supprimé, méconnaît la définition même du motif économique de licenciement qui doit demeurer "non inhérent à la personne" ».

• Sur quel personnel les critères s'appliquent-ils ?

L'employeur doit appliquer les critères d'ordre à l'ensemble du personnel de l'entreprise appartenant à la catégorie professionnelle dans laquelle le poste est supprimé. Appartiennent à une même catégorie professionnelle les salariés qui exercent dans l'entreprise des activités de même nature supposant une formation professionnelle commune (51), c'est à dire qui exercent des fonctions nécessitant une même formation de base ou, le cas échéant, une formation complémentaire qui n'excède pas l'obligation d'adaptation de l'employeur (52) et qui impliquerait en réalité de dispenser une formation initiale qui fait défaut (53).

Remarque La notion de zone d'emploi (voir infra) ne peut, en tant que telle, justifier la création de catégories professionnelles distinctes entre des salariés qui exercent des fonctions de même nature dans des zones d'emploi différentes (54).

L'employeur doit tout d'abord définir les catégories professionnelles concernées sur la seule base des fonctions exercées, puis prendre en compte les zones d'emploi lors de la mise en œuvre des critères d'ordre au sein de ces catégories.

Le découpage des emplois en catégories professionnelles n'est légitime que s'il correspond à une logique de compétences professionnelle ou à une logique de métiers.

Sur le contrôle effectué par l'administration sur les catégories professionnelles retenues par l'employeur dans le cadre d'un PSE, voir 510-55.

• Sur quel périmètre l'ordre des licenciements s'exerce-t-il ?

Procédure de licenciement économique engagée avant le 23 septembre 2017

Ce périmètre peut varier selon que l'entreprise est ou non tenue d'élaborer un PSE.

Dans le **premier cas de figure (PSE obligatoire)**, les entreprises peuvent fixer un périmètre plus restreint que l'entreprise, non seulement dans l'accord collectif organisant le PSE, mais également dans le document unilatéral (55). Dans cette dernière hypothèse, toutefois, le périmètre retenu ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernée par les suppressions d'emploi (56).

Un décret (57) est venu préciser la notion de "zone d'emploi", qui renvoie expressément au concept retenu par l'Insee : « Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.

Le découpage en zones d'emploi constitue une partition du territoire adaptée aux études locales sur le marché du travail. Le zonage définit aussi des territoires pertinents pour les diagnostics locaux et peut guider la délimitation de territoires pour la mise en œuvre des politiques territoriales initiées par les pouvoirs publics ou les acteurs locaux. Ce zonage est défini à la fois pour la France métropolitaine et les DOM.

Le découpage actualisé se fonde sur les flux de déplacement domicile-travail des actifs observés lors du recensement de 2006. La liste des communes est celle donnée par le Code Officiel Géographique (COG) ».

Ainsi, en cas de signature d'un accord collectif majoritaire, le périmètre géographique restreint peut être celui de l'établissement, voire un échelon inférieur, comme l'agence, le bureau, le site technique, le siège social ou encore la plate-forme technique (58) ; et si le PSE est mis en place par document unilatéral, l'employeur ne pourra pas appliquer les critères d'ordre dans un périmètre inférieur à celui de la zone géographique. Dans cette dernière hypothèse, le Direccte saisi pour homologation doit uniquement s'assurer que le périmètre retenu n'est pas inférieur à la zone d'emploi dans laquelle se trouvent le ou les établissements concernés par les suppressions d'emploi, et n'est pas compétent pour apprécier la pertinence dudit périmètre au regard de critères économiques comme la proximité éventuelle d'autres établissements de l'entreprise non concernés par les licenciements (59).

Remarque Il est à noter que ces règles ne sont applicables qu'aux procédures de licenciement économique engagées à compter de la publication de la loi Macron du 6 août 2015.

Les règles antérieures prévalent lorsqu'elles ont été déclenchées avant cette date. Ainsi doit être annulée la décision d'homologation du PSE d'une entreprise ayant directement retenu dans son document unilatéral un périmètre d'application des critères d'ordre inférieur à l'entreprise, sans qu'un accord collectif l'y autorise (60). A en revanche été validée la fixation du périmètre des critères à un niveau inférieur à l'entreprise par un accord de droit commun (donc non majoritaire) accompagnant un PSE unilatéral (61).

Dans le **second cas de figure (PSE non obligatoire)**, l'employeur reste en principe tenu d'appliquer les critères d'ordre au sein de l'entreprise prise dans sa globalité.

Peut-il contourner cette interdiction en concluant un accord collectif de droit commun, au niveau de l'entreprise, pour fixer un périmètre plus restreint pour l'application des critères d'ordre, comme le permettait la jurisprudence antérieure à la loi de sécurisation de l'emploi (62) ?

Rien ne permet de l'infirmer, la loi Macron étant muette sur la question.

Procédure de licenciement économique engagée après le 23 septembre 2017

Le périmètre d'application des critères d'ordre peut être fixé par un accord collectif quelle que soit la taille de l'entreprise et le nombre de licenciements envisagé. L'accord peut circonscrire l'application des critères d'ordre des licenciements à certains établissements, voire à certains services (63).

Faute d'accord collectif, le périmètre défini ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi (définie par l'Insee) dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.

- Existe-t-il des dispositions de la convention collective ou un accord collectif imposant les critères à retenir pour fixer l'ordre des licenciements ?

Si la réponse est positive, l'employeur devra alors s'y conformer.

A défaut de telles dispositions, c'est à lui qu'il revient de déterminer l'ordre des licenciements en prenant en compte les critères légaux (voir *infra*).

- L'employeur doit-il consulter les représentants du personnel ?

Lorsque la convention ou l'accord collectif applicable ne le précise pas, ce n'est que lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif (à partir de deux salariés) que le comité social et économique (CSE) doit être consulté avant la fixation des critères de l'ordre des licenciements (64).

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement individuel, il n'y a donc pas *stricto sensu* de consultation.

Toutefois afin de démontrer, et notamment lors de l'entretien préalable, l'objectivité avec laquelle la mesure a été décidée et mise en œuvre, il peut être utile non de consulter l'IRP mais de l'informer et pourquoi pas de prendre, le cas échéant, note de ses remarques. Sur cette question s'agissant d'un licenciement individuel pour motif économique, voir 510-53.

- L'employeur doit-il renouveler cette procédure à chaque licenciement ?

Lorsqu'aucun acte collectif ne fixe les critères, ils doivent être établis à l'occasion de chaque nouveau licenciement, l'employeur ne saurait invoquer un document établi à l'occasion d'un précédent licenciement économique (65).

Quelles sont les règles applicables à la détermination des critères d'ordre des licenciements ?

- Principe

En l'absence de convention ou d'accord collectif fixant le contenu du PSE, l'employeur est tenu de prendre en compte les critères d'ordre légaux.

Remarque Les développements qui suivent sont donc applicables aux entreprises qui élaborent unilatéralement leur PSE.

- Quels sont les critères légaux de l'ordre des licenciements ?

Doivent être pris en compte pour déterminer l'ordre des licenciements notamment (66) :

les charges de famille et en particulier celles des parents isolés ;
l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés ;
les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

- Peut-on ajouter des critères aux critères légaux ? Et à quelles conditions ?

La liste des critères légaux n'est pas exhaustive.

L'adverbe « *notamment* » permet de la compléter par d'autres critères.

Il est donc possible, par exemple, d'ajouter la polyvalence, l'expertise, la pratique de l'informatique ou d'une langue étrangère.

L'absentéisme ou le « présentéisme » peuvent être pris en considération. Mais attention, il faut bien entendu exclure de l'analyse les absences pour maladie et maternité, car cette prise en compte comporte un risque de discrimination prohibée.

Certains critères sont par ailleurs interdits, comme par exemple la prise en compte du statut de salarié à temps partiel (67) ou de représentant du personnel (68) ou la sélection prioritaire des bénéficiaires d'une pension de retraite (le texte parle d'avantages à caractère viager) (69).

Si l'employeur peut ajouter des critères, encore faut-il que tous les critères légaux soient appliqués sans en omettre un seul (70), (y compris le cas échéant si cette exclusion résulte d'un accord avec les élus du personnel (71)).

- **Peut-on privilégier l'un des critères et notamment celui des « qualités professionnelles » ?**

Non exhaustive, la liste n'est pas non plus hiérarchisée. Mais il est permis de procéder à un classement des critères notamment en les pondérant par le biais par exemple de coefficients multiplicateurs afin de privilégier l'un ou plusieurs d'entre eux.

Mais attention, si l'on peut privilégier l'un des critères retenus pour déterminer l'ordre des licenciements, c'est à la condition de tenir compte de chacun d'entre eux, et que cette pondération n'ait pas pour effet ou pour objet d'exclure les autres critères (72).

Les critères de charges de famille, d'ancienneté et de réinsertion professionnelle doivent être établis objectivement. Il n'est donc pas possible de les pondérer différemment selon les catégories professionnelles.

La pondération doit en effet être globale, l'employeur ne saurait procéder par élimination successive (retenir les salariés les moins performants, puis écarter les plus âgés, et affecter à ceux restant des coefficients concernant leurs compétences et leur ancienneté).

A noter par contre que le critère des « qualités professionnelles » s'apprécie par catégorie.

La notion même de « qualités professionnelles » reste, par essence, difficile à définir. En tout état de cause, ce dernier critère doit être évalué sur la base d'éléments objectifs et vérifiables comme par exemple un dossier d'appréciation ou une mesure de productivité (73).

La Cour de cassation admet, sauf détournement de procédure, qu'il puisse par ailleurs être tenu compte des sanctions disciplinaires pour apprécier les qualités professionnelles (74). Il faudra bien entendu que cette appréciation soit cohérente par rapport aux évaluations issues par exemple des entretiens annuels du salarié. Si l'employeur a conduit pendant plusieurs années un tel processus d'évaluation des salariés, leurs résultats doivent être privilégiés pour appliquer le critère des qualités professionnelles (75). Lorsque l'entreprise est en revanche dépourvue de tout système d'évaluation, l'employeur peut tenir compte de la seule assiduité en tant qu'indicateur de l'aptitude professionnelle de ses salariés pour déterminer l'ordre des licenciements. A condition bien sûr que les critères de calcul de la prime d'assiduité soient licites (autrement dit, ne pénalisent pas les salariés absents en raison d'un accident du travail ou d'un congé maternité) et que le document unilatéral fixant le contenu du PSE les précise (76).

Le licenciement pour motif économique doit, par principe, être étranger au comportement individuel des salariés. Le salarié, lors de l'entretien préalable et/ou à l'occasion d'un contentieux peut en effet se saisir de ce qu'il peut désigner comme une incohérence.

C'est pour cela que ces critères doivent être mûrement réfléchis, assumés et doivent pouvoir être expliqués objectivement.

La question est de pouvoir expliquer l'articulation entre application des critères de licenciement et nécessité de préserver la performance humaine de son personnel.

La priorité du gestionnaire est en effet de conserver les collaborateurs les plus qualifiés et les plus compétents pour assurer la pérennité même de l'entreprise, sans pour autant licencier le personnel le plus difficile à reclasser.

Remarque Il est impossible d'affecter l'un des critères, sauf impossibilité matérielle de le mettre en œuvre lors de la détermination de l'ordre des licenciements, d'une valeur identique pour tous les salariés, car cela reviendrait, dans les faits, à le neutraliser (77).

- **Doit-on, en toute occasion, déterminer l'ordre des licenciements ?**

Pour déterminer l'ordre, encore faut-il qu'il y ait un choix à opérer entre plusieurs salariés.

Ce n'est pas le cas :

lorsque la rupture du contrat de travail pour motif économique résulte d'un plan de départ volontaire (PDV) (78) ;

lorsqu'au moment du licenciement le salarié occupe le seul poste relevant de sa catégorie dont est décidée la suppression (79) ;

si le licenciement concerne tous les salariés d'une entreprise appartenant à la même catégorie professionnelle (80) ;

en cas de refus d'une modification économique du contrat proposée à l'ensemble des salariés de l'entreprise (81), ou lorsque, après avoir procédé aux licenciements consécutifs à des suppressions d'emploi en respectant ces critères d'ordre, l'employeur envisage seulement de proposer à des salariés une modification de leur contrat de travail et ne prévoit leur licenciement qu'à raison de leur refus (licenciements « secondaires ») (82).

Attention cependant, si le salarié est seul à occuper le poste supprimé, il n'est pas nécessairement le seul salarié de sa catégorie, situation qui exige alors que soient définis les critères de l'ordre des licenciements (83). Traditionnellement, ces critères sont transcrits dans un tableau individualisable utile à la détermination objective de celui-ci et à la preuve du respect des conditions ci-dessus évoquées.

Voir *infra* :

Modèle de fiche de notation			
Identité : <>			
Catégorie professionnelle : <>			
1. Charges de famille	Valeur du critère	Pondération	Note attribuée au salarié
a) Célibataire	1	2	
b) Marié ou concubin sans enfant	2	2	
c) Marié ou concubin avec personne à charge	3	2	
d) Marié ou concubin avec plusieurs personnes à charges ou vivant seul avec plusieurs personnes à charges	4	2	
2. Difficultés de réinsertion professionnelles	Valeur du critère	Pondération	Note attribuée au salarié
a) Salarié de moins de 45 ans sans handicap	1	2	
b) Salarié de plus de 45 ans sans handicap	2	2	
c) Salarié de moins de 45 ans reconnu handicapé par la CDAPH	3	2	
d) Salarié de plus de 45 ans reconnu handicapé par la CDAPH	4	2	
3. Ancienneté	Valeur du critère	Pondération	Note attribuée au salarié
a) Ancienneté inférieure à 5 ans	1	1	
b) Ancienneté comprise entre 5 et 10 ans	2	1	
c) Ancienneté comprise entre 10 et 15 ans	3	1	
d) Ancienneté supérieure à 15 ans	4	1	
4. Assiduité	Valeur du critère	Pondération	Note attribuée au salarié
a) Absences répétées et injustifiées	1	4	

Modèle de fiche de notation			
b) Non ponctuel, souvent absent sans justification	2	4	
c) Ni absence injustifiée, ni retard	3	4	
d) Assidu et disponible	4	4	
5. Maîtrise des logiciels	Valeur du critère	Pondération	Note attribuée au salarié
a) Aucune connaissance informatique	1	3	
b) Pratique sans être autonome	2	3	
c) Pratique l'informatique	3	3	
d) S'adapte facilement à tous nouveaux logiciels et a un rôle de formateur	4	3	
6. Diverses qualités professionnelles reconnues dans les entretiens d'évaluation	Valeur du critère	Pondération	Note attribuée au salarié
a) compétences techniques particulières / expertise <à préciser>	1	2	
b) polyvalence et capacité d'adaptation	2	2	
c) autonomie	3	2	
d) esprit d'initiative	4	2	
Total			
Le responsable	<signature>		

Chercher des solutions de reclassement

L'obligation préalable d'adaptation et de reclassement est une alternative incontournable au licenciement économique. Ce n'est qu'après avoir recherché loyalement des postes de reclassement où affecter la population des salariés licenciés, en vain soit parce qu'aucun n'était disponible, soit parce que le salarié concerné a refusé de le(s) pourvoir, que le licenciement pour motif économique est possible.

L'obligation s'étend sur toute la durée de la procédure, du jour où les licenciements sont envisagés jusqu'au jour où ils sont notifiés.

La lettre de notification du licenciement reprendra utilement une synthèse des échanges avec le salarié à ce sujet.

Sur cette problématique particulière, voir n^{os} 360-30 et 360-31, **Reclasser un salarié menacé de licenciement économique.**

▸ Questions à se poser relatives à la procédure spécifique de licenciement économique

De nombreuses questions générales sont traitées dans l'étude sur licenciement personnel, voir n^o 510-10.

Si la procédure de licenciement économique individuel ne soulève pas de difficultés, il en va différemment lorsqu'au moins deux salariés sont concernés.

S'agissant des licenciements économiques collectifs, des points doivent être éclairés. Ils tiennent aux types de procédure applicable, au moment où la procédure doit être enclenchée, au calcul de la fameuse période durant laquelle s'apprécie le nombre de licenciements projetés, et à la latitude (relative) qu'offre la loi aux employeurs pour s'affranchir de l'application de la procédure dite « lourde ».

Quelles sont les différentes catégories de procédure applicables ?

Outre l'effectif de l'entreprise, la procédure à respecter est fonction du volume des licenciements projetés, et varie selon que leur nombre est :

inférieur ou non à 10 sur une période de 30 jours ;

Ou

supérieur à 10 sur une période de 3 mois ;

Ou

supérieur à 18 sur une année civile.

Il en résulte les règles de procédure suivantes :

de 2 à 9 licenciements sur 30 jours dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE est consulté sur le projet de licenciement (84), l'administration informée dudit projet pour contrôler la régularité de la procédure (85), puis les entretiens préalables peuvent se dérouler, les licenciements être notifiés et l'administration à nouveau informée (86) ;

de 2 à 9 licenciements sur 30 jours dans les entreprises d'au moins de 50 salariés, le CSE est consulté sur le projet (87), les entretiens préalables sont effectués, les licenciements notifiés, et l'administration *a posteriori* informée (88) ;

à partir de 10 licenciements sur 30 jours, les représentants du personnel sont consultés distinctement sur le volet économique (89) et sur le volet social (90) du projet. L'Administration est informée du projet de licenciement (91). Elle joue un rôle de contrôle de la régularité des procédures dans les entreprises de moins de 50 salariés (92). Les entreprises de 50 salariés et plus sont tenues d'élaborer un PSE. Elles peuvent y parvenir en négociant un accord avec les organisations syndicales représentatives (OSR) ayant obtenu plus de 50 % des voix aux dernières élections. Dès qu'il engage cette négociation, l'employeur doit en informer l'administration (93), laquelle dispose d'un pouvoir de recommandation et *in fine*, de validation de l'accord (94). A défaut d'accord PSE, l'employeur fixe dans un document les mesures dudit PSE après avoir réuni et consulté le CSE, puis adresse ce document à l'administration (95) (qui peut en proposer toute modification qu'elle juge utile, (96)) pour homologation (97). Une fois en possession du courrier de l'administration validant l'accord ou homologant le document unilatéral, l'employeur peut proposer aux salariés concernés le bénéfice du CSP, puis notifier les licenciements (98).

Attention : lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicables ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi (99). Inutile, donc, d'espérer contourner les procédures spécifiques applicables aux licenciements collectifs pour motif économique en signant un grand nombre de ruptures conventionnelles ! Il sera en effet tenu compte de celles-ci pour l'appréciation des seuils déclenchant les obligations d'information-consultation, et d'élaboration du PSE.

A quel moment la procédure doit-elle être déclenchée ?

Différents articles du Code du travail font référence aux « *employeurs qui envisagent de procéder à un licenciement pour motif économique* » pour décliner ensuite la procédure applicable selon le nombre de ces licenciements.

A quel moment peut-on dire qu'un licenciement économique est « *envisagé* » ?

C'est lorsque l'employeur a élaboré un projet finalisé de mesures répondant à la définition du licenciement économique énoncée au Code.

Exemple :

Quand l'employeur annonce qu'il est obligé, pour faire face aux difficultés économiques, de projeter la suppression de 100 emplois (quand bien même ces suppressions seraient étalées dans le temps).

Quand il envisage, dans un premier temps, la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, ce n'est qu'au stade du refus de ladite modification par le salarié que l'employeur devra en principe enclencher la procédure de licenciement (100).

Ainsi, si le licenciement concerne 10 salariés et plus ayant refusé la modification proposée, la procédure applicable est celle des licenciements de 10 salariés et plus avec élaboration obligatoire d'un PSE.

Si, en revanche, le licenciement concerne moins de 10 salariés ayant refusé la modification, c'est la procédure allégée des petits licenciements collectifs qui s'applique.

Remarque : Il faut toutefois noter que dans l'hypothèse où au moins dix salariés auraient refusé la modification pour motif économique de leur contrat de travail, l'employeur dispose de deux options pour éviter de mettre en place un PSE :

- soit il décide de renoncer à la modification des contrats et au projet de réorganisation ;
- soit il revoit son projet de réorganisation en conséquence et s'oriente vers une procédure de licenciements de moindre envergure (moins de 10 salariés) (101).

Comment se calcule la période de 30 jours ?

Selon l'administration (102), chaque période de 30 jours se décompte en jours calendaires de date à date à partir de la date de la première réunion de consultation des représentants du personnel sur le projet de licenciement.

Toutefois, la Cour de cassation est venue contredire cette analyse en jugeant que lorsque deux projets de licenciements se succèdent, le délai de 30 jours se décompte à la date de la première réunion du CSE pour le premier projet et à la date de la convocation du CSE à la première réunion pour le deuxième projet. Ainsi, lorsqu'un CSE est consulté le 22 mars sur un projet concernant deux licenciements et que, le 17 avril, il est convoqué pour le 22 avril à une réunion de consultation sur un projet de 9 autres licenciements, on doit considérer que le nombre de licenciements envisagés est supérieur à 10 sur une période de 30 jours (103).

Quelles sont les modalités de mise en œuvre de la stratégie dite des licenciements « par petits paquets » ?

• Limitation des petits licenciements répétitifs

Pour la loi, sont soumises à la procédure applicable pour les licenciements de 10 salariés et plus (consultations du CSE au titre de ses attributions générales et consultation au titre de la procédure de licenciement et élaboration d'un PSE), les entreprises de 50 salariés et plus :

qui ont procédé, sur toute période de trois mois décomptée de date à date, à plus de 10 licenciements économiques au total et qui, au cours des trois mois suivants, envisagent un ou plusieurs licenciements économiques de moins de 10 salariés (104) ;

ou qui envisagent un ou plusieurs licenciements économiques entre le 1^{er} janvier et le 31 mars, alors que plus de 18 licenciements économiques ont été notifiés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente sans que l'entreprise n'ait eu à présenter un plan de sauvegarde de l'emploi (105).

• Calcul des seuils de plus de 10 et de plus de 18 licenciements

Ces deux seuils sont calculés selon les paramètres suivants :

ils s'apprécient en prenant en compte les lettres de licenciement réceptionnées au cours de la période de référence considérée, quelle que soit la date à partir de laquelle les licenciements ont commencé à être envisagés ;

c'est en revanche la date du projet qui est prise en compte, et non la date de réception de la lettre, pour déterminer les licenciements ultérieurs concernés par la procédure lourde ;

à la lettre du texte, les licenciements effectués au cours de la période de référence ayant donné lieu à un PSE dans le cadre d'un licenciement de plus de 10 salariés dans une période de 30 jours ne sont pas pris en compte.

Remarque : Dans les entreprises ayant des établissements distincts, ne semblent devoir être pris en compte que les licenciements économiques relevant de la même autorité décisionnaire.

Autrement dit, dans un établissement ayant une grande autonomie, si un ou plusieurs licenciements sont envisagés par le chef d'établissement, le nombre des licenciements à prendre en compte est celui des licenciements mis en œuvre dans l'établissement.

A l'inverse, si les licenciements s'inscrivent dans un plan plus général de l'entreprise (touchant plusieurs entités, établissements...), le nombre à prendre en compte est celui des licenciements mis en œuvre dans l'entreprise.

- **Intérêt pratique de la limitation des licenciements par « petits paquets »**

Alors que la seule limitation des petits licenciements répétitifs appréciés sur trois mois consécutifs permettrait théoriquement aux entreprises de 50 salariés et plus de procéder à **72 licenciements** en 8 « paquets » de 9 sur 15 mois (décomptés à partir du 1^{er} janvier) sans avoir à respecter la procédure lourde (consultation du CSE au titre de ses attributions générales et consultation au titre de la procédure de licenciement ; PSE), le seuil annuel de 18 licenciements ne permet que **54 licenciements « légers »** en 6 « paquets » de 9 sur la même période.

De même, sur **deux années civiles consécutives**, le nombre maximum de licenciements s'élève à **90** (54 la première année et seulement 36 la seconde compte tenu de la neutralisation du premier trimestre) contre **108** en application du seul seuil de plus de 10 licenciements sur trois mois.

Doit-on consulter les représentants des salariés dans le cadre d'un licenciement individuel ? L'employeur n'est pas tenu de consulter les représentants du personnel sur le projet de licenciement lui-même, le Code du travail ne prévoit de consultation du comité social et économique (CSE) que dans les licenciements collectifs (106).

La question de la consultation du CSE, au titre du volet économique du projet n'a jamais été tranchée par la jurisprudence.

Le Code du travail (107) impose cette consultation en cas de restructuration comportant une compression d'effectif sans en préciser le volume.

La notion de compression d'effectifs doit-elle obligatoirement mettre de côté le licenciement individuel ? Nous ne le pensons pas. En effet, le licenciement individuel peut dans certaines circonstances, sans doute assez rares, y être assimilé.

Et après tout, comment soutenir qu'une grande entreprise doive consulter le comité social et économique au titre de ses attributions générales lorsqu'elle envisage de licencier deux salariés, tout en refusant cette consultation dans une entreprise de 50 salariés projetant de licencier un seul salarié ?

Cette consultation nous semble donc devoir être envisagée en fonction des circonstances, de la taille de l'entreprise et de sa situation économique... Selon nous, une grande entreprise ne devrait pas dans ce cas consulter les IRP.

Au contraire, pour une structure moyenne, le licenciement d'un salarié peut s'analyser à lui seul en une restructuration ayant un impact sur le volume et la structure de l'effectif (homme-clef ou lorsque le licenciement a pour effet de faire passer l'entreprise sous le seuil des 50 salariés). La consultation deviendrait donc obligatoire.

Sur la consultation du comité social et économique sur l'ordre des licenciements voir supra.

▸ Les risques encourus

Les risques généraux liés au non-respect de la procédure, au défaut de cause réelle et sérieuse du licenciement sont les mêmes que ceux relevés dans l'étude sur le licenciement pour motif personnel (voir n° 510-10). Sur les sanctions visant l'absence ou l'insuffisance de recherche de postes de reclassement, voir n°s 360-30 et 360-31, **Reclasser un salarié menacé de licenciement économique**. En outre, certains risques concernent les procédures spécifiques applicables aux licenciements individuels ou collectifs pour motif économique, voir 510-53, 510-54 et 510-55. Enfin, les risques propres à la consultation CSE en la matière sont étudiés dans l'étude 620-50, **Consulter le comité social et économique sur un projet de licenciement économique**.

Sanction relative à l'absence de cause ou de motif économique

En l'absence de cause économique les licenciements prononcés sont sans cause réelle et sérieuse, et les salariés sont indemnisés de ce chef, par l'obtention de dommages et intérêts (108), entièrement cumulables avec les indemnités prévues le cas échéant par le PSE (109).

Ce défaut de cause économique, qui ne peut être constaté que par le juge prud'homal à la demande des salariés une fois licenciés, est indépendant du PSE, et ne peut conduire à l'annulation de la procédure, dudit PSE ou des licenciements, et à la réintégration des intéressés. C'est le sens de l'arrêt Vivéo (110). En revanche, les salariés peuvent également revendiquer en pareil cas le bénéfice de l'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents, quand bien même ils auraient adhéré au dispositif de CSP, qui organise pourtant une rupture immédiate du contrat. En outre, le juge est susceptible d'ordonner le remboursement aux organismes sociaux des allocations chômage qui ont été versées aux intéressés, en déduction de la contribution à laquelle vous êtes tenus en cas d'acceptation dudit CSP (111).

De la même façon, le défaut d'information ou l'information tardive (c'est-à-dire postérieure à l'acceptation du CSP par le salarié) sur le motif économique du licenciement, rend ce dernier sans cause réelle et sérieuse (112)).

L'administration, elle, n'a pas à se prononcer sur le motif économique du projet de licenciement (113),

Remarque En revanche, tant que la procédure d'élaboration du PSE est en cours, les contestations relatives notamment à un défaut d'information ou à une irrégularité dans la procédure de consultation du CSE doivent être portées devant le Direccte. Celui-ci pourra ensuite, dans le cadre de la procédure d'injonction, ordonner à l'employeur de se conformer à ses obligations légales.

C'est également à l'administration qu'il revient, au stade de l'élaboration du PSE, de contrôler les mesures d'évaluation et de prévention prises par l'employeur en application de son obligation de sécurité (appréciation des risques psychosociaux) et de suspendre, le cas échéant, le projet de restructuration. La prise en compte de ces mêmes risques psychosociaux (RPS) lorsqu'ils sont détectés au stade de la mise en œuvre de l'opération de restructuration, c'est-à-dire plusieurs mois après la décision de validation du PSE par le Direccte, relève du juge judiciaire (114).

En clair, le Direccte est compétent pour tout litige intervenant avant la décision de validation ou d'homologation, et le juge judiciaire est compétent à partir du moment où une décision de validation ou d'homologation est intervenue et que ne sont contestées que les mesures de mise en œuvre de ces décisions.

Sanctions relatives au non-respect des décisions administratives et au contenu du PSE

Bloc de compétence administrative- Règles de procédure

Les litiges relatifs à la décision de validation ou d'homologation relèvent de la compétence en premier ressort du tribunal administratif. Cette compétence est exclusive (115).

Il faut retenir que :

- les décisions prises par le Direccte ne peuvent être contestées que devant le juge administratif ;
- le juge administratif ne peut être saisi d'une contestation d'une décision prise par le Direccte durant la phase d'élaboration du PSE, qu'après la décision finale de validation ou d'homologation de ce PSE.

Pour la détermination du TA compétent, le Conseil d'Etat a posé les règles suivantes (116) :

lorsque l'accord collectif ou le document unilatéral identifie le ou les établissements auxquels sont rattachés les emplois dont la suppression est envisagée et que ces établissements sont situés dans le ressort d'un même tribunal administratif, ce tribunal est compétent pour connaître d'un recours pour excès de pouvoir dirigé contre la décision administrative validant l'accord collectif ou homologuant le document unilatéral ; dans tous les autres cas, il y a lieu d'estimer que "l'établissement à l'origine du litige" est l'entreprise elle-même, et que le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le siège de cette entreprise.

Le recours en annulation d'une décision du Direccte homologuant la décision unilatérale ou validant l'accord de PSE peut être assorti d'une requête en référé visant à la suspension de l'exécution de cette décision (117).

Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance (118).

Le comité social et économique doit également pouvoir la contester puisqu'il fait partie des destinataires de la décision d'homologation ou de validation.

Le TA statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la CAA, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le CE (119). Ce dernier n'est en revanche soumis à aucun délai maximal et, en cas de cassation de la décision du juge d'appel, il règle définitivement le litige sans renvoyer l'affaire à une cour administrative.

Lorsque le TA initialement saisi s'est déclaré territorialement incompétent et a transmis le dossier à un autre tribunal, un nouveau délai de trois mois s'ouvre à compter de l'enregistrement de l'affaire par la juridiction administrative territorialement compétente (120).

D'un point de vue pratique, il faut noter :

- qu'en cas d'accord majoritaire partiel (nécessairement complété par un document unilatéral), la décision du Direccte qui, tout à la fois, valide l'accord et homologue le document unilatéral, est divisible, et peut être contestée pour sa seule partie homologuant le document unilatéral (121) ;
- que lorsqu'il est saisi d'un recours en annulation fondé sur plusieurs motifs de nature différente (ex : insuffisance du PSE et consultation irrégulière du CSE), le juge administratif doit obligatoirement se prononcer sur l'insuffisance du PSE, quand bien même le constat de la consultation irrégulière du comité suffirait à entraîner l'annulation de la décision du Direccte (122). Cette dérogation à la règle de l'économie de moyens est justifiée par les effets plus importants qui s'attachent à une annulation pour absence ou insuffisance du plan, une telle annulation entraînant la nullité des licenciements prononcés (voir infra). Cette règle est toutefois inapplicable lorsqu'est soulevé le moyen tiré de l'absence de prise en compte des moyens du groupe pour apprécier la pertinence du PSE (123).

Remarque En cas de PSE mis en place à titre volontaire dans une entreprise de moins de 50 salariés, cette dernière n'a pas à saisir le Direccte pour validation ou homologation du plan, et c'est devant le juge judiciaire que le contenu dudit plan peut être contesté (124).

Remarque Il faut noter que le juge administratif est également compétent pour déterminer (question non encore véritablement tranchée en pratique) si la consultation sur les orientations stratégiques est un préalable à l'ouverture d'un PSE (125).

Risque lié au défaut de capacité des signataires de l'accord

Pour être valable, l'accord doit satisfaire aux conditions de majorité exigées par la loi (signature par une ou plusieurs OS ayant recueilli ensemble au moins 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections).

La condition de majorité s'apprécie au regard de l'audience obtenue au niveau de l'entreprise par tous les signataires, sans tenir compte de la vocation statutaire des syndicats catégoriels (126). Autrement dit, quand bien même la restructuration matérialisée par l'accord PSE ne viserait que certains établissements ou ne concernerait que des non-cadres, il n'y a pas lieu de retrancher les suffrages obtenus par la CFE-CGC pour apprécier si la condition de 50 % est remplie.

Si après de nouvelles élections le mandat d'un délégué syndical n'a pas été formellement reconduit par son organisation, il est considéré comme n'ayant pas qualité pour signer l'accord, et les résultats obtenus par son syndicat non pris en compte dans le calcul de la majorité requise. Si cette dernière condition s'en trouve affectée, l'accord sera nul. Si toutefois il était validé par l'administration, cette décision encourrait l'annulation (127).

Remarque Le défaut de qualité des signataires de l'accord (incompétence de la personne ayant signé l'accord au nom de la société, absence de personnalité morale des syndicats signataires) peut également conduire à son annulation par le juge administratif (128). De ce point de vue, il faut noter que si le Direccte a refusé de valider l'accord de PSE en raison de l'absence de qualité d'un ou plusieurs signataires, l'employeur qui fait procéder à la signature régulière d'un nouvel accord collectif, sans en changer les termes, n'est pas tenu de consulter à nouveau le CSE.

Vices affectant les conditions de négociation de l'accord fixant le contenu du PSE

Ils ne sont susceptibles d'entraîner l'illégalité de la décision de validation du Direccte que s'ils sont suffisamment graves pour entacher de nullité l'accord collectif lui-même (129). Ainsi :

- le fait que les délégués syndicaux n'aient pas disposé d'un délai suffisant pour prendre connaissance de certaines informations relatives au nombre de postes supprimés ou au contenu du plan de reclassement, n'est « *pas de nature à entraîner la nullité de cet accord d'entreprise* » et donc à invalider la décision du Direccte (130) ;
- l'employeur n'est pas tenu de soumettre pour avis au CSE les éléments du projet de licenciements collectifs fixés par l'accord collectif majoritaire qu'il soumet à la validation de l'administration. Est donc inopérant le moyen tiré de ce que la décision validant un tel accord serait illégale, en raison d'un vice affectant la consultation du comité social et économique sur ces éléments (131).

Sanction liée à l'insuffisance du contenu du plan

En cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation en raison d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi alors que l'entreprise était tenue d'un élaborer un, la procédure de licenciement est nulle (132), ainsi que l'ensemble des licenciements notifiés.

Encourt en particulier l'annulation une décision d'homologation ou de validation délivrée alors que :

le périmètre retenu pour fixer l'ordre des licenciements s'est avéré inadéquat car de nature à désigner, a priori, les salariés qui seront licenciés (133) ;

un critère légal pour la détermination de l'ordre des licenciements a été omis ou qu'il a été affecté à l'un

- d'entre eux la même valeur pour tous les salariés (134) ;
- il n'a pas été procédé à un contrôle de proportionnalité du PSE par rapport aux moyens dont dispose le groupe (135) ;
- les modalités de suivi (consultations régulières et détaillées) de la mise en œuvre des mesures de reclassement par le CSE n'ont pas été définies dans le plan (136).

En revanche, le défaut de mention, au visa de sa décision d'homologation, d'une mesure d'injonction adressée à la société, ne constitue pas un motif d'annulation dès lors que le Direccte a pu considérer que les éléments de réponse fournis par l'entreprise étaient satisfaisants (137).

Remarque Lorsque l'entreprise, qui n'y était pas tenue (l'effectif de 50 salariés rendant son élaboration obligatoire n'était pas atteint), a mis en place un PSE à titre volontaire dont le contenu s'avère insuffisant, les salariés licenciés peuvent simplement prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse s'il est démontré que l'employeur a manqué à son obligation de reclassement (138).

Suites de l'annulation

L'employeur doit alors tirer les conséquences de la décision du juge administratif. A défaut, les salariés peuvent saisir à posteriori le conseil des prud'hommes, qui sera susceptible :

- d'ordonner la poursuite du contrat de travail si le salarié le demande et s'il n'est pas encore licencié ;
- de prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié (si l'intéressé a au moins deux ans d'ancienneté) sauf si cette dernière est impossible (compte tenu d'une absence de poste disponible, par exemple);
- d'octroyer au salarié (ayant au minimum deux ans d'ancienneté) une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois (139) s'il n'a pas demandé la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration s'est avérée impossible.

Remarque Cette action en indemnisation du salarié est soumise au délai de prescription de douze mois courant à compter de la notification du licenciement (140). Ce délai n'est pas reporté ou interrompu par les différents recours administratifs intentés contre la décision du Direccte (141).

Sauf dans le cas particulier où elle résulte d'une simple insuffisance de motivation, l'annulation de la décision du Direccte entraîne l'illégalité des autorisations de licenciement des salariés protégés (142).

En revanche, les salariés ne peuvent prétendre, en plus de cette indemnité, au paiement de dommages et intérêts spécifiques au titre de la privation du bénéfice des avantages qu'aurait pu comporter le PSE (lorsque la nullité résulte de son absence) puisque la première répare l'intégralité du préjudice résultant de l'illicéité du licenciement (143).

Sur les sanctions affectant le défaut de transmission aux IRP des réponses que doit fournir l'employeur aux observations (ou aux injonctions qu'elle lui a fait parvenir) de l'administration, voir 510-55.

Sanctions liées à des irrégularités procédurales

Consultation irrégulière du CSE

Pour en savoir plus sur les sanctions liées à une consultation irrégulière du CSE, voir 620-50, Consulter le CSE sur un projet de licenciement économique.

Au cours de l'élaboration du PSE, l'ex- CHSCT pouvait également être amené à intervenir au titre de sa compétence générale, ou sur saisine du CE, le Direccte devant s'assurer, sous le contrôle du juge administratif, que :

- l'avis rendu avait été émis par un CHSCT régulièrement constitué (ce qui n'était pas le cas si le mandat de ses membres élus était arrivé à expiration (144)) ;
- le CHSCT avait bien reçu tous les éléments utiles pour apprécier l'impact de la réorganisation projetée sur la santé et la sécurité des travailleurs (145) ;
- tous les CHSCT des différents établissements avaient bien été consultés, y compris lorsqu'une instance temporaire de coordination des CHSCT avait rendu elle-même un avis (146).

A défaut, le plan validé (ou le document homologué) encourrait, de ces seuls chefs pris isolément, l'annulation.

En revanche, une irrégularité dans la consultation- volontaire- du CHSCT était sans incidence sur la validité du PSE (147).

Remarque D'autres sanctions sont par ailleurs encourues s'agissant de la consultation des IRP : tout employeur qui porte atteinte à l'exercice régulier des fonctions des membres du comité social et économique commet un délit d'entrave. Cette infraction est sanctionnée par une peine d'emprisonnement d'un an et/ou d'une amende de 7 500 € (148)

Saisine d'un Direccte territorialement incompétent

Lorsque l'entreprise accomplit toutes ses démarches auprès d'un Direccte territorialement incompétent (pour la détermination des règles de compétence, voir 510-55), la décision de validation encourt de ce seul chef l'annulation (149).

Suites de l'annulation

Si la décision de validation ou d'homologation est annulée par le juge administratif pour un motif autre que l'absence ou l'insuffisance du PSE, le salarié pourra être réintégré dans l'entreprise avec maintien de ses avantages acquis. A défaut, il devra percevoir de l'employeur (peu important son ancienneté), outre l'indemnité légale de licenciement, une indemnité au minimum égale aux salaires des 6 derniers mois (150).

Risque lié à une validation ou une homologation insuffisamment motivée par la Direccte

Voilà un risque indirect dont se passeraient bien les employeurs !

Une décision de validation ou d'homologation insuffisamment motivée par l'administration encourt de ce seul chef l'annulation.

Dans ce cas de figure, toutefois, le législateur prévoit (151) que la Direccte peut prendre une nouvelle décision suffisamment motivée dans les 15 jours à compter de la notification du jugement administratif. A cette condition, l'annulation de la première décision en raison de sa motivation insuffisante est sans incidence sur la validité du licenciement et ne donne lieu ni à réintégration, ni au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur.

Ce dernier porte à la connaissance des salariés licenciés à la suite de la première décision administrative la nouvelle décision, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information.

Autres sanctions

Sanction relative à l'absence de mise en place des IRP

La procédure de licenciement pour motif économique intervenue dans une entreprise où le CSE n'a pas été mis en place alors qu'elle y est assujettie et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi est irrégulière et sanctionnée par la loi (152).

Dans cette circonstance le salarié peut valablement contester la régularité de la procédure, quand bien même il aurait par ailleurs adhéré au CSP (153).

Le salarié ainsi licencié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des

indemnités de licenciement et de préavis qui lui sont par ailleurs dues. Il semble que cette indemnité se cumule avec les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse s'il y a lieu.

Dans une telle hypothèse, le préjudice est nécessairement constitué du fait de l'absence de représentation, et le salarié n'est pas tenu d'en démontrer la réalité (154).

Cette indemnité ne se conçoit que dès lors que les représentants du personnel auraient dû être consultés. La jurisprudence en exclut le versement lorsque le licenciement économique est individuel (155).

Sanction du non-respect de la proposition du contrat de sécurisation professionnelle

L'absence de proposition du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est sanctionnée par le versement à Pôle Emploi, pour le compte de l'Unedic, d'une pénalité qui varie selon que le salarié a ou non adhéré au dispositif ultérieurement proposé par le conseiller Pôle Emploi :

s'il ne donne pas suite à la proposition la pénalité sera égale à deux mois de salaire brut moyen ;
elle sera portée à trois mois de salaire et majorée de l'ensemble des charges patronales et salariales s'il l'accepte (156).

L'employeur est informé par Pôle Emploi du montant et de la date d'exigibilité de la contribution et des versements dus. Ce versement doit être effectué dans un délai de 15 jours à compter de la date d'avis de versement en cas de refus du salarié du CSP ; ou, en cas d'acceptation, au plus tard le 25 du 2^{ème} mois civil suivant le début du contrat. Dans cette dernière hypothèse (acceptation du CSP), l'employeur est également redevable auprès de Pôle Emploi, d'une somme égale à l'indemnité compensatrice de préavis (157).

Aucune sanction n'est prévue à l'égard du salarié lorsque la proposition de CSP ne lui a pas été faite, ou ne l'a pas été en temps utile. A noter cependant que la Cour de cassation avait jugé que le défaut de proposition de la convention de conversion (dispositif ancien proche de l'actuelle CSP) entraînait nécessairement pour le salarié un préjudice dont le juge apprécie le montant et qu'il lui appartient de réparer (158). Il n'est pas certain que cette solution prospère, compte tenu de l'abandon par la Cour de cassation de la notion de « préjudice nécessaire », imposant que le salarié rapporte dorénavant la preuve du préjudice qu'il allègue (159).

Enfin, l'adhésion d'un salarié inéligible au dispositif de CSP ne rend pas en elle-même la rupture du contrat sans cause réelle et sérieuse (160).

Sanctions visant l'inexécution des obligations de l'employeur relatives à l'ordre des licenciements

L'omission de répondre à la demande d'un salarié relative aux critères d'ordre des licenciements est susceptible de donner lieu (dès lors que l'intéressé démontre l'existence d'un préjudice, (161)) au versement d'une indemnité spécifique, que le licenciement soit sans cause réelle et sérieuse (162) ou non (163), la circonstance que le salarié ait adhéré au dispositif de CSP étant, à cet égard, inopérante.

Remarque : Cette indemnité n'est due que si la demande du salarié est formulée par LRAR avant l'expiration d'un délai de dix jours depuis son départ effectif de l'entreprise (164). Passé ce délai, l'employeur n'est plus tenu de lui répondre (165).

Attention ! En revanche, si l'employeur n'a pas respecté l'ordre des licenciements :

le salarié ne bénéficie pas d'une indemnité distincte si le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse (166) ;
le salarié bénéficie d'une indemnisation du préjudice subi si le licenciement est par ailleurs jugé justifié (167).

Sanctions visant le non-respect de l'information à l'administration des licenciements prononcés

L'employeur doit informer le Direccte des licenciements de moins de 10 salariés qui ont été prononcés (168), ce qui englobe les licenciements individuels. Il doit mentionner le nom, l'adresse, la nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, les nom et prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du salarié concerné et la date de la notification du licenciement. Cette information doit être fournie dans les 8 jours de l'envoi des lettres de licenciement.

Le fait de ne pas fournir à l'administration les renseignements requis est sanctionné par l'amende des contraventions de la 4^e classe (750 € au plus) (169).

Sanction liée à l'absence de mention relative à la priorité de réembauchage dans la lettre de licenciement

Enfin, l'omission de la mention de l'existence de la priorité de réembauchage dans la lettre de notification du licenciement peut conduire à indemniser le salarié s'il justifie qu'elle lui a occasionné un préjudice (170).

Les textes et la jurisprudence à consulter (1) Ce n'est plus exactement le cas depuis qu'en vertu d'une Ordonnance « Macron » (Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, relative à la prévisibilité et à la sécurisation des conditions de travail) :

- des restructurations modifiant les conditions de travail et d'emploi ne soumettent plus aux règles du licenciement économique les ruptures de contrat consécutives aux refus des salariés concernés de s'y soumettre ;
- des restructurations anticipant des suppressions d'emplois en sont également exclues et obéissent à des règles particulières (« ruptures conventionnelles collectives »).

(2) Notamment par l'intervention de la Loi « Travail », L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dont les principales dispositions concernant le droit et la procédure de licenciement économique sont applicables depuis le 1^{er} décembre 2016.

(3) C. trav., art. L. 1233-3 : « 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 :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

- 3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- 4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécie au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L. 1237-17 et suivants. »

(4) C. trav., art. L. 1233-2 : « Tout licenciement pour motif économique est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse. »

(5) C. trav., art. L. 1235-1, al. 1 à 3 : « En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation et d'orientation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.

A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

(6) Cass. soc., 1^{er} févr. 2017, n° 15-26. 853 : « Mais attendu que la cour d'appel a décidé à bon droit, qu'un syndicat de copropriétaires n'étant pas une entreprise au sens des dispositions de l'article L. 1233-1 du code du travail, le licenciement de la salariée, même s'il repose sur un motif non inhérent à sa personne, n'est pas soumis aux dispositions concernant les licenciements pour motif économique. »

(7) Cass. soc., 21 nov. 2018, n° 17-12. 599 : « (...) Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le syndicat de copropriétaires était chargé d'administrer une résidence de personnes âgées qui disposait d'un service médical et n'assurait pas seulement l'administration et la conservation de l'immeuble commun en vertu de l'article 14 de la loi du 10 juillet 1965 fixant le statut de la copropriété, de sorte que les licenciements des infirmières affectées au service médical relevaient des dispositions des articles L. 1233-1 et suivants du code du travail concernant les licenciements pour motif économique, la cour d'appel a violé le texte susvisé (...) ».

(8) Cass. soc., 15 oct. 1992, n° 91-43.632, Bull. civ. V, n° 513 : « alors, surtout, que la transformation d'un poste consécutive à des mutations technologiques n'est de nature à justifier un licenciement économique que si le poste transformé devient d'une technicité telle qu'il ne soit pas possible pour le salarié de s'y adapter et qu'il s'avère indispensable de pourvoir à son remplacement ; qu'il ne suffit pas de lui préférer des salariés déjà mieux adaptés ; que la cour d'appel, qui n'a pas constaté que le maintien de la salariée se soit révélé impossible, de sorte que le licenciement ne soit pas inhérent à la personne du salarié, n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 321-1 du Code du travail ; alors, enfin, que Mme (X) soutenait que si son incompétence à tous les postes avait rendu nécessaire son licenciement, il appartenait à l'employeur de la licencier, non pour motif économique, mais pour incompétence professionnelle, c'est-à-dire pour raison personnelle ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen péremptoire, dont il résultait que le motif économique invoqué n'était pas le véritable motif du licenciement, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de motifs ; »

Cass. soc., 14 nov. 2000, n° 98-45.371, Bull. civ. V, n° 368, p. 282 : Attendu que pour dire que le licenciement de la salariée avait une cause économique et rejeter sa demande de dommages intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail, la cour d'appel a énoncé que l'acceptation de Mme (X) des nouvelles conditions de travail affectant substantiellement son contrat puisqu'elle s'est vue attribuer, non pas le poste de responsable de site qu'elle assurait depuis 17 ans au Chaudron où il n'est pas discuté qu'elle organisait le travail du personnel chargé du montage des pneumatiques et établissait les factures et l'inventaire du stock, mais la tâche supplémentaire de participer, malgré son sexe et son âge (47 ans) au montage des pneumatiques sur les véhicules légers et les poids lourds, exclut que le présent licenciement puisse reposer sur un prétendu refus implicite de l'intéressée à l'extension de ses attributions ; que s'agissant d'une transformation d'emploi, le licenciement tiré de l'inaptitude physique de la salariée à occuper son poste en ce qu'il implique désormais la participation au montage des pneumatiques procède d'un motif économique, la cause première et déterminante de cette décision étant la décision de l'employeur de réorganiser le département des pneumatiques sur le site du Chaudron dans un souci de dynamisation de cette activité alors que l'entreprise rencontrait des difficultés économiques non discutées caractérisées par une baisse importante de chiffre d'affaire ;

Attendu, cependant, que lorsque le licenciement repose sur un motif inhérent à la personne du salarié, il ne peut constituer un licenciement économique ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle constate que dans la lettre de licenciement l'employeur énonçait que la rupture était prononcée en raison de l'inaptitude physique de la salariée à assurer le montage des pneus, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; »

(9) Cass. soc., 2 juin 1993, n° 90-44.956 : « Attendu que pour condamner l'employeur à payer à la salariée des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué a énoncé que l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise, qui ne connaissait aucune difficulté économique, n'avait pas entraîné la suppression de l'emploi de la salariée dont les tâches avaient été réparties entre ses collègues de travail ;

Attendu cependant, en premier lieu, que la suppression d'un poste, même si elle s'accompagne de la répartition des tâches à accomplir par le salarié licencié entre les salariés demeurés dans l'entreprise, est une suppression d'emploi ;

Attendu, en second lieu, que l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise peut constituer une cause économique de suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail »

(10) Cass. soc., 14 nov. 2001, n° 94-44.686 : « Mais attendu que la cour d'appel, répondant aux conclusions, a relevé que l'emploi de la salariée avait été supprimé en raison du changement des conditions d'exploitation du service informatique lié à l'acquisition d'un nouveau matériel et de nouveaux logiciels et que son reclassement avait été impossible ; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision » ;

Cass. soc., 17 mai 2006, n° 04-43.022 : « l'arrêt constate que la mise en œuvre d'un nouveau logiciel informatique a entraîné la suppression de la majeure partie des tâches jusque-là effectuées par la salariée, que l'embauche d'un contrôleur de gestion n'a pas eu pour objet de la remplacer à son poste de travail et que son licenciement avait bien pour cause une mutation technologique (...) »

(11) Cass. soc., 2 juin 1993, n° 90-44.956 : « Attendu, ensuite, que c'est par une appréciation souveraine qui échappe au contrôle de la Cour de cassation et sans commettre de dénaturation, que la cour d'appel a estimé que le simple changement de progiciel ou logiciel ne saurait constituer une innovation technologique en tant que telle au sens de l'article L. 321-1 du Code du travail ; qu'elle a par ce seul motif justifié sa décision. »

(12) Cass. soc., 30 sept. 1997, n° 94-43.733 : « Mais attendu que si une réorganisation, lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques peut constituer une cause économique de licenciement, ce n'est qu'autant qu'elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ;

Et attendu, qu'ayant relevé, par une appréciation souveraine des éléments de preuve qui lui étaient soumis, que la modification imposée par la société (X) à ses représentants, et notamment à M. (Y), était dictée par le désir d'augmenter les profits et celui de remettre en cause une situation acquise jugée trop favorable aux salariés, la cour d'appel, hors toute dénaturation et répondant aux conclusions prétendument délaissées, a, sans encourir les griefs du moyen, légalement justifié sa décision (...) »

(13) Cass. soc., 9 juill. 1997, n° 95-43.722 : « Attendu cependant que s'il n'est pas exigé par l'article L. 321-1 du Code du travail que la situation financière de l'entreprise soit catastrophique pour qu'une suppression d'emploi constitue un motif économique de licenciement, encore convient-il, en vertu du même article, que cette suppression d'emploi soit consécutive à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à une réorganisation effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ;

« Qu'en se bornant à énoncer que la suppression de l'emploi de la salariée était nécessitée par un motif structurel lié à l'intégration de la société dans un groupe, sans constater qu'elle était consécutive à des difficultés économiques ou à une réorganisation effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle avait été intégrée, la cour d'appel a violé le texte susvisé »

(14) Cass. soc., 9 déc. 2003, n° 01-46.228 : Le pourvoi mentionnait « que le juge ne peut dénaturer les termes clairs et précis de la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement exposait que la restructuration envisagée découlait notamment de l'informatisation de l'entreprise, la réduction de la masse salariale envisagée résultant également de difficultés liées à la baisse du volume des apports, à la chute du cours du Rivesaltes, à la mise en réserve d'une partie des récoltes, à la reconversion du vignoble et au gel de 30 % de la superficie des VDN en 1996 ; qu'en affirmant qu'il résultait des propres termes de la lettre de licenciement que la restructuration résultait seulement du choix de l'employeur d'informatiser son service comptable, la cour d'appel a dénaturé la lettre de licenciement et violé l'article 1134 du Code civil ; que l'informatisation de l'entreprise peut constituer une mutation technologique justifiant un licenciement pour motif économique, peu important l'existence ou non de difficultés économiques ; qu'en affirmant que le choix fait par l'employeur d'informatiser son service comptable ne pouvait constituer un cas de mutation technologique hors toutes difficultés économiques sérieuses et avérées, la cour d'appel a violé l'article L. 321-1 du Code du travail » ;

La Cour de cassation répond : « la cour d'appel ayant relevé, hors toute dénaturation, que le licenciement répondait à un simple objectif de gestion consistant à réduire la masse salariale, a (...) pu décider que le licenciement n'avait pas de cause économique »

(15) Cass. soc., 31 mars 2010, n° 09-40.521 : « (...) La cour d'appel, qui a constaté que la réorganisation, consistant dans

le transfert de cinq emplois d'un site vers un autre, qui était sans incidence significative sur les coûts, répondait non à la nécessité de sauvegarder la compétitivité du groupe ou de l'entreprise mais à une volonté de rationaliser les structures (...) »

(16) Cass. soc., 11 janv. 2006, n° 04-46.201 : « Mais attendu que la réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ; que répond à ce critère la réorganisation mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement ; qu'il s'ensuit que la modification des contrats de travail résultant d'une telle réorganisation a elle-même une cause économique ;

Et attendu que la cour d'appel, ayant retenu qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur d'avoir anticipé des difficultés économiques prévisibles et mis à profit une situation financière saine pour adapter ses structures à l'évolution de son marché dans les meilleures conditions, a pu en déduire que la modification des contrats de travail des salariés s'inscrivait dans le cadre d'une réorganisation rendue nécessaire pour la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise et que le licenciement des intéressés, qui avaient refusé la modification de leur contrat de travail, était fondé sur une cause économique réelle et sérieuse. »

(17) Cass. soc., 21 nov. 2006, n° 05-40.656 « Mais attendu que la cour d'appel, appréciant souverainement l'ensemble des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a retenu que l'évolution du marché des pneumatiques, la baisse des prix de ces produits et l'augmentation du coût des matières premières, plaçaient l'entreprise dans l'impossibilité de réaliser les investissements qui étaient nécessaires pour remédier à la faible dimension des sites de production par rapport à ceux des concurrents et à la diversification excessive des fabrications, et que cette situation lui imposait de se réorganiser pour pouvoir affronter la concurrence ; qu'elle a ainsi fait ressortir que la nouvelle organisation mise en place qui procédait d'une gestion prévisionnelle des emplois destinée à prévenir des difficultés économiques à venir et leurs conséquences sur l'emploi était nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise et du secteur d'activité du groupe dont elle relevait. »

(18) Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 09-69. 520 : « (...) Mais attendu qu'appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a relevé que la principale menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise était l'apparition de nouveaux acteurs sur le marché du rachat des crédits et de la restructuration financière, en la personne des banques elles-mêmes, que la situation intermédiaire au 30 juin 2007 montrait qu'en dépit d'une perte de chiffre d'affaires, il y avait eu une augmentation des investissements internes et publicitaires, ce qui établissait que la société n'avait pas mis en œuvre les mesures de réorganisation de la force de vente et la modification des intéressements annuels dans le but d'augmenter ses marges ou ses profits, et qu'enfin l'évolution ultérieure du chiffre d'affaires et des résultats montrait que les menaces sur la compétitivité dont se prévalait l'entreprise étaient bien réelles ; qu'en l'état de ces constatations, elle a pu décider que les difficultés économiques prévisibles à venir dans ce secteur d'activité rendaient nécessaire sa réorganisation pour en sauvegarder la compétitivité (...) »

(19) Cass. soc., 20 juin 2007, n° 06-40.853 : « (...) Mais attendu, d'abord, que, tant par motifs propres qu'adoptés, la cour d'appel en retenant que la société Bausch and Lomb se trouvait handicapée dans certains secteurs d'activités par rapport à ses concurrents qui affichaient des niveaux de performance supérieurs et qu'elle devait s'adapter pour freiner l'érosion de ses marges, que la réorganisation et le regroupement des activités commerciales et des fonctions administratives avec la suppression de trois postes de chef comptable, y compris celui de M. Gaëtan, étaient destinés à pallier sa faiblesse en matière de développement et de commerce, a caractérisé l'existence de menaces pesant sur la compétitivité de l'entreprise (...) »

(20) Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-41.064 : « (...) Attendu, ensuite, qu'après avoir relevé la persistance des pertes d'exploitation tant au niveau de l'entreprise que du groupe auquel elle appartenait, la cour d'appel a pu retenir que la réorganisation avait pour objectif la sauvegarde de la compétitivité (...) »

(21) Cass. soc., 2 mars 2010, n° 08-45.553 : « (...) Mais attendu que la cour d'appel qui n'était pas tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation a relevé que l'employeur avait, sans commettre de faute, attendu de connaître la teneur des dispositions législatives définitivement votées pour prendre les mesures de réorganisation nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité compte tenu des nouvelles contraintes légales et de l'ouverture du marché à la concurrence et les mesures d'urgence qui s'imposaient à lui comme l'interruption de la commercialisation de contrats non conformes à la loi nouvelle (...) »

(22) Cass. soc., 30 sept. 2009, n° 07-20.525 : « (...) La cour d'appel a exactement décidé que la régularité de la consultation du comité d'entreprise sur un projet de licenciement économique n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter le comité d'entreprise sur l'évolution annuelle des emplois et des qualifications prévue par l'article L. 2323-56 du Code du travail ni de celle d'engager tous les 3 ans une négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences imposée par l'article L. 2242-15 du même code (...) »

(23) Cass. ass. plén., 8 déc. 2000, n° 97-44.219 « le comité d'entreprise a désigné un expert-comptable qui, dans son rapport, a indiqué que l'entreprise avait envisagé initialement trois hypothèses :

- 1° le maintien de la situation existante avec des réductions d'effectifs (86 licenciements),
- 2° le maintien du site de Riom mais avec spécialisation sur certains produits (213 licenciements),
- 3° la suppression du site de Riom et le regroupement des activités à Montereau (318 licenciements) ; que l'expert a conclu que seule la dernière hypothèse permettait à l'entreprise d'atteindre les objectifs qu'elle s'était fixée ;

Attendu que pour décider que les licenciements étaient dépourvus de cause économique réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu que la pérennité de l'entreprise et le maintien de sa compétitivité étant assurés dans les trois hypothèses envisagées de réorganisation, l'entreprise en choisissant la solution du regroupement d'activités à Montereau et de la fermeture du site de Riom n'a pas intégré dans ses calculs, comme elle en avait cependant l'obligation, le concept de préservation de l'emploi et a donc excédé la mesure de ce qui était nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité du secteur considéré de l'entreprise ; (...)

Qu'en statuant comme elle a fait, alors, d'une part, qu'elle reconnaissait que cette condition était remplie dans les trois hypothèses de réorganisation envisagées initialement par l'employeur, alors, d'autre part, qu'il ne lui appartenait pas de contrôler le choix effectué par l'employeur entre les solutions possibles, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

(24) Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 18-23.029 : « (...) la faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise rendant nécessaire sa réorganisation est de nature à priver de cause réelle et sérieuse les licenciements consécutifs à cette réorganisation (...) ».

(25) Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 18-23.029 : En l'espèce, la faute imputée à l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise consistait en remontées de dividendes de la société vers la holding, destinées à assurer le remboursement d'un emprunt du groupe résultant d'une opération d'achat avec effet levier (LBO). C'est ce remboursement, qui avait, selon les requérants, asséché la source de financement des investissements stratégiques de l'entreprise : « (...) l'erreur éventuellement commise dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ne caractérise pas à elle seule une telle faute (...) »

(26) Cass. soc., 16 janv. 2001, n° 98-44.647 : « Mais attendu qu'ayant exactement rappelé que l'énumération des motifs économiques de licenciement par l'article L. 321-1 du Code du travail n'est pas limitative, la cour d'appel a retenu à bon droit que la cessation d'activité de l'entreprise, quand elle n'est pas due à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable, constituait un motif économique de licenciement au sens du texte précité »

(27) C. trav., art. L. 1224-1 : « Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. »

(28) Cass. soc., 15 oct. 2002, n° 01-46.240 : « la fermeture temporaire de l'hôtel pour travaux ne constitue pas une cessation d'activité de l'entreprise, ce dont il résulte que la lettre de licenciement ne comportait pas l'énoncé d'un motif économique de licenciement et qu'en conséquence le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les textes susvisés »

(29) Cass. soc., 23 mars 2017, n° 15-21.183 : « Mais attendu que seule une cessation complète de l'activité de l'employeur peut constituer en elle-même une cause économique de licenciement, quand elle n'est pas due à une faute ou à une légèreté blâmable de ce dernier ; qu'une cessation partielle de l'activité de l'entreprise ne justifie un licenciement économique qu'en cas de difficultés économiques, de mutation technologique ou de réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, peu important que la fermeture d'un établissement de l'entreprise résulte de la décision d'un tiers. »

(30) Cass. soc., 1^{er} févr. 2011, n° 10-30.045 : « (...) Mais attendu que si, en cas de fermeture définitive et totale de l'entreprise, le juge ne peut, sans méconnaître l'autonomie de ce motif de licenciement, déduire la faute ou la légèreté blâmable de l'employeur de la seule absence de difficultés économiques ou, à l'inverse, déduire l'absence de faute de l'existence de telles difficultés, il ne lui est pas interdit de prendre en compte la situation économique de l'entreprise pour apprécier le comportement de l'employeur ; Que la cour d'appel, après avoir visé les éléments sur lesquels elle se fonde, a relevé, notamment, que la baisse d'activité de la société (...) était imputable à des décisions du groupe, qu'elle ne connaissait pas de difficultés économiques, mais qu'elle obtenait au contraire de bons résultats, que n'étant pas un distributeur indépendant, elle bénéficiait fort logiquement de conditions préférentielles d'achat auprès du groupe, dont elle était la filiale à 100 % à travers une société holding et que la décision de fermeture a été prise par le groupe, non pas pour sauvegarder sa compétitivité, mais afin de réaliser des économies et d'améliorer sa propre rentabilité, au détriment de la stabilité de l'emploi dans l'entreprise concernée ; qu'elle a pu en déduire que l'employeur avait agi avec une légèreté blâmable et que les licenciements étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse (...) »

(31) Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 18-13.769 : « Hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être qualifiée de coemployeur du personnel employé par une autre que s'il existe, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une immixtion permanente de cette société dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière »

(32) Cass. soc., 18 janv. 2011, n° 09-69.199 : « (...) Mais attendu que lorsque le salarié a pour coemployeurs des entités faisant partie d'un même groupe, la cessation d'activité de l'une d'elles ne peut constituer une cause économique de licenciement qu'à la condition d'être justifiée par des difficultés économiques, par une mutation technologique ou par la nécessité de sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité du groupe dont elles relèvent ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la cessation d'activité de la société MIC ne résultait que de choix stratégiques décidés au niveau du groupe, sans que des difficultés économiques les justifient, au niveau du secteur

d'activité du groupe, en a exactement déduit que les licenciements ne reposaient pas sur une raison économique (...) »

(33) Cass. soc., 24 mai 2018, n° 16-22.881 : « (...) Attendu que la cour d'appel, par une décision motivée, a constaté d'une part que la société S. était l'actionnaire principal du groupe L. qui détenait la société L. France ; que la cour d'appel a constaté d'autre part qu'à l'initiative de la société S. la société L. France avait financé le groupe pour des montants hors de proportion avec ses moyens financiers, que notamment le droit d'exploiter la licence de la marque L. avait été transféré à titre gratuit à une autre société du groupe, les redevances dues au titre du contrat de licence étaient facturées à la société L. France, que celle-ci avait dû donner en garantie un immeuble pour un financement bancaire destiné exclusivement à une autre société du groupe et que cet immeuble avait été vendu au profit des organismes bancaires, qu'un stock important de marchandises gagées d'une société du groupe avait été vendu à la société L. France qui s'était vue opposer le droit de rétention du créancier du groupe, que les facturations établies aux autres sociétés du groupe pour les services rendus par la société L. France n'avaient été que très partiellement acquittées ; qu'en l'état de ces constatations dont il résultait que la société S. avait pris, par l'intermédiaire des sociétés du groupe, des décisions préjudiciables dans son seul intérêt d'actionnaire, lesquelles avaient entraîné la liquidation partielle de la société L. France, la cour d'appel a pu en déduire que la société S. avait par sa faute, concouru à la déconfiture de l'employeur et à la disparition des emplois qui en est résultée. »

(34) Cass. soc., 13 juin 2018, n° 16-25. 873 : « (...) Mais attendu qu'ayant relevé qu'il n'existait aucun contrat de travail entre les salariés et la société Platinum EquityAdvisors LLC, qu'il n'était pas soutenu l'existence d'une situation de co-emploi et que les demandes reposaient sur la responsabilité extra-contractuelle de cette société, la cour d'appel en a exactement déduit que le conseil de prud'hommes n'était pas compétent (...) Dit que l'affaire est de la compétence du tribunal de grande instance de Montluçon et renvoie l'affaire devant cette juridiction (...) »

(35) S'agissant d'une banque ayant octroyé des crédits ruineux à la société afin de financer une opération de LBO : Cass. soc., 27 janv. 2021, n° 18-23.535 : « (...) Il résulte de l'article L.1234-9 du code du travail que l'indemnité de licenciement, dont les modalités de calcul sont forfaitaires, est la contrepartie du droit de l'employeur de résiliation unilatérale du contrat de travail.

Il résulte par ailleurs de l'article L.1235-3 du même code que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse répare le préjudice résultant du caractère injustifié de la perte de l'emploi.

Dès lors, une cour d'appel qui constate que les salariés licenciés pour motif économique dont l'action en responsabilité était dirigée contre la banque ayant accordé des crédits ruineux à leur employeur, avaient bénéficié d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi et du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, en déduit justement que les préjudices allégués par les salariés résultant de la perte de leur emploi et de la perte d'une chance d'un retour à l'emploi optimisé en l'absence de moyens adéquats alloués au plan de sauvegarde de l'emploi avaient déjà été indemnisés. »

(36) voir (3)

(37) Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-26.054 : « (...) La spécialisation d'une entreprise dans le groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un même secteur d'activité, au sein duquel doivent être appréciées les difficultés économiques (...) La cour d'appel, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a constaté en prenant en considération l'activité des sociétés du groupe Cendres+Métaux et l'activité propre de la société Cendres+Métaux France, que les domaines d'activités dentaire et médical avaient été fusionnés en une seule division à partir du 1^{er} juillet 2015, placée sous la responsabilité d'une seule personne, afin de mettre en place une nouvelle orientation stratégique et de développer de nouveaux produits nécessitant une prospection ciblée du marché, une haute productivité et une organisation efficace. Elle a retenu, sans méconnaître les règles relatives à la charge de

la preuve, que cette division constituait le secteur d'activité au niveau duquel devait s'apprécier la cause économique du licenciement (...) Ayant ensuite relevé que l'employeur limitait les informations qu'il produisait à la situation du secteur de l'activité dentaire et ne démontrait pas la réalité de difficultés économiques au niveau du secteur d'activité à prendre en considération, la cour d'appel en a exactement déduit que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse (...) ».

(38) Cass. soc., 26 juin 2012, n° 11-13.736 : « Attendu que pour dire que le licenciement repose sur une cause économique réelle et sérieuse et débouter le salarié de toutes ses demandes, l'arrêt retient que le groupe dont fait partie la société (...) est articulé en trois pôles, automobile, industrie et grand public, à l'intérieur desquels existent des départements qui correspondent à des secteurs d'activités identifiés, avec leur logique propre, leur développement, leurs contraintes, de sorte que le département pièces de carrosserie, investi par le seul site d'Ingrandes-sur-Vienne, lequel ne comportait pas d'autres activités à la date de la rupture du contrat de travail, constitue un secteur d'activités spécifique, au niveau duquel doivent être appréciées les difficultés économiques ;

Attendu cependant, que la cause économique d'un licenciement s'apprécie au niveau de l'entreprise ou, si celle-ci fait partie d'un groupe, au niveau du secteur d'activité du groupe dans lequel elle intervient ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, en appréciant la cause économique à un niveau inférieur à celui de l'entreprise, la cour d'appel a violé le texte susvisé (...) »

(39) Cass. soc., 11 janv. 2006, n° 04-46.201 : « (...) Mais attendu que la réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ; que répond à ce critère la réorganisation mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement ; qu'il s'ensuit que la modification des contrats de travail résultant d'une telle réorganisation a elle-même une cause économique ;

Et attendu que la cour d'appel, ayant retenu qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur d'avoir anticipé des difficultés économiques prévisibles et mis à profit une situation financière saine pour adapter ses structures à l'évolution de son marché dans les meilleures conditions, a pu en déduire que la modification des contrats de travail des salariés s'inscrivait dans le cadre d'une réorganisation rendue nécessaire pour la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise et que le licenciement des intéressés, qui avaient refusé la modification de leur contrat de travail, était fondé sur une cause économique réelle et sérieuse (...) »

(40) Voir (3).

(41) Cass. soc., 2 juin 1993, n° 90-44.956 : « (...) Attendu cependant, en premier lieu, que la suppression d'un poste, même si elle s'accompagne de la répartition des tâches à accomplir par le salarié licencié entre les salariés demeurés dans l'entreprise, est une suppression d'emploi (...) »

(42) Cass. soc., 29 juin 1994, n° 92-44.466 : « (...) Mais attendu qu'ayant fait ressortir que le nombre d'emplois de la catégorie de celui occupé par M. Pardigon avait été réduit pour cause de sureffectif, et qu'il avait été licencié en raison de l'obligation de l'employeur de respecter un ordre des licenciements, la cour d'appel a pu décider que le licenciement avait un motif économique, peu important que dans le cadre de la réorganisation de l'entreprise, un autre salarié ait été affecté au poste de travail précédemment occupé par l'intéressé (...) »

(43) C. trav., art. L. 1233-4 : « Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou

partie du personnel.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises. »

(44) C. trav., art. L. 1222-6 : « Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. »

(45) Cass. soc., 14 mai 1997, n° 94-43.712 : « (...) Attendu cependant que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, imposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement économique ; D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, après avoir relevé que la mutation du salarié n'avait pas de caractère disciplinaire mais avait pour causes le sureffectif de l'agence dans laquelle il était employé et le départ en retraite du directeur d'une autre agence et répondait ainsi à un besoin de l'entreprise, ce dont il résultait que le licenciement découlant de son refus d'accepter cette mutation constituait un licenciement économique, la cour d'appel, qui s'est bornée à retenir que la mutation imposée au salarié était nécessitée par la bonne gestion de l'entreprise sans constater qu'elle était consécutive à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, a violé les textes susvisés (...) »

(46) Cass. soc., 17 avril 2019, n° 17-17.880 : « (...) Mais attendu, d'une part, que lorsque l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer et, d'autre part, que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique ; Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la modification du contrat de travail des salariées s'inscrivait dans la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production dans le but de réaliser des économies, que l'objectif affiché était la pérennisation de son activité internet et que le motif réel du licenciement résultait donc de la réorganisation de la société cessionnaire Bloom Trade à la suite du rachat d'une branche d'activité de la société le Bouquet nantais, en a exactement déduit, sans être tenue de répondre à un moyen que les termes de la lettre de licenciement rendaient inopérant, que le licenciement avait la nature juridique d'un licenciement économique, ce dont il résultait qu'ayant été prononcé pour motif personnel, il était dépourvu de cause réelle et sérieuse (...) »

(47) Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-21.143 : « (...) lorsque l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer ; qu'il

appartient alors au cessionnaire, s'il n'est pas en mesure de maintenir les conditions antérieures, soit de formuler de nouvelles propositions, soit de tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement ; que la cour d'appel qui a constaté que le transfert partiel à la société TPA sise à Lyon de l'entité économique à laquelle était rattachée la salariée avait entraîné par lui-même une modification de son contrat de travail, en a exactement déduit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse (...) ». Et, *a contrario* : Cass. soc., 17 avril 2019, n° 17-17.880 : « (...) Mais attendu, d'une part, que lorsque l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer et, d'autre part, que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique ; Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la modification du contrat de travail des salariées s'inscrivait dans la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production dans le but de réaliser des économies, que l'objectif affiché était la pérennisation de son activité internet et que le motif réel du licenciement résultait donc de la réorganisation de la société cessionnaire Bloom Trade à la suite du rachat d'une branche d'activité de la société le Bouquet nantais, en a exactement déduit, sans être tenue de répondre à un moyen que les termes de la lettre de licenciement rendaient inopérant, que le licenciement avait la nature juridique d'un licenciement économique, ce dont il résultait qu'ayant été prononcé pour motif personnel, il était dépourvu de cause réelle et sérieuse (...) »

(48) C. trav., art. L. 1233-7 : « Lorsque l'employeur procède à un licenciement individuel pour motif économique, il prend en compte, dans le choix du salarié concerné, les critères prévus à l'article L. 1233-5. »

(49) C. trav., art. L. 1233-5, al. 1 à 6 : « Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique.

Ces critères prennent notamment en compte :

- 1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie. »

(50) P. Morvan, « le droit des licenciements pour motif économique retouché par la loi du 6 août 2015 », in JCP S n° 38, 15 sept. 2015, 1320

(51) Cass. soc., 18 mai 2011, n° 10-13.618 : "(...) les critères d'ordre des licenciements s'appliquent à l'ensemble des salariés relevant d'une même catégorie professionnelle ; qu'appartiennent à une même catégorie professionnelle les salariés qui exercent dans l'entreprise des activités de même nature supposant une formation professionnelle commune (...)"

(52) Cass. soc., 27 mai 2015, n° 14-11.688 : "(...) la cour d'appel, après avoir souverainement constaté qu'au sein de l'activité d'usinage, les salariés exerçaient des fonctions similaires sur des machines de générations différentes, sans que l'employeur ne démontre que le pilotage de l'une ou l'autre de ces machines ait nécessité une formation de base spécifique ou une formation complémentaire excédant l'obligation d'adaptation, a pu en déduire que l'employeur en scindant ces fonctions en deux catégories professionnelles et en mettant en œuvre les critères d'ordre des licenciements dans chacune d'elles, n'avait pas respecté ces critères (...)"

(53) Cass. soc., 23 mars 2011, n° 09-71.599 : "(...) Attendu que pour écarter les conclusions de la société RFI qui

faisaient valoir que la maîtrise de la langue du pays d'émission ainsi que la connaissance de l'actualité culturelle, économique et politique de ce pays étaient déterminantes de l'engagement d'un journaliste, l'arrêt retient qu'il n'est pas discuté que le métier de journaliste procède d'une formation commune à tous, quelle que soit la langue parlée pour l'exercer ; qu'il ne peut être valablement soutenu que l'exercice d'une langue constituerait une modalité d'exercice spécifique du métier de journaliste et serait un obstacle à l'interchangeabilité des journalistes au sein des différentes rédactions de RFI ; qu'en effet une telle affirmation n'est pas compatible avec les connaissances personnelles éventuelles de chacun des journalistes concernés leur permettant de parler d'autres langues que celle de leur emploi, comme avec leur capacité à s'adapter avec une formation, conformément au PSE ; qu'au demeurant les exemples nominatifs, cités dans les dernières écritures par le comité d'entreprise RFI, de journalistes ayant pu travailler successivement dans différentes rédactions française ou étrangère, n'ont pas été démentis par la société RFI ; qu'ainsi la connaissance de telle ou telle langue, française ou étrangère, ne peut régulièrement intervenir que comme élément de description d'un poste de reclassement ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser l'existence en l'espèce d'une seule catégorie professionnelle concernée par le projet de licenciement économique et alors que l'apprentissage d'une langue et la connaissance de la culture, de l'économie et de la politique d'un pays étaient de nature à excéder la simple adaptation à l'évolution des emplois, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé (...)"

(54) TA Cergy-Pontoise, 4 e ch., 16 janv. 2017, n° 1609820 : « Considérant que si le document unilatéral soumis à l'approbation de l'administration comporte bien une annexe 1 relative aux catégories professionnelles qui ne comporte aucune référence à la notion de zone d'emploi puis une annexe 2 qui présente les catégories professionnelles par zone d'emploi, il apparaît que l'entreprise défenderesse n'apporte objectivement aucun élément, autre que la notion de zone d'emploi pour justifier la création de deux catégories professionnelles distinctes « agent administratif » et « agent administratif et support administratif » qui regroupent notamment pour la première les libellés : agent administratif, comptable et comptable d'agence et pour la seconde : agent administratif et agent comptable ; qu'en effet, dans ses écritures, elle se contente de relever que, outre leurs différences, sans toutefois, en préciser le contenu tant au niveau des missions confiées que de la formation nécessaire, la catégorie « agent administratif » est présente uniquement sur la zone d'emploi de Paris alors que celle d' « agent administratif et support administratif » est présente uniquement sur la zone d'emploi de Lyon ; que la société distingue ainsi deux catégories professionnelles au seul motif qu'elles ne sont pas situées sur la même zone d'emploi alors même que pour certains emplois dont celui d'agent administratif au regard de la fiche de poste qui est produite, les salariés exercent des fonctions identiques sur les deux zones d'emploi de Lyon et Paris. »

(55) C. trav., art. L. 1233-5, al. 8 : « Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou par le document unilatéral mentionné à l'article L. 1233-24-4. »

(56) C. trav., art. L. 1233-5, al. 9 : « Dans le cas d'un document unilatéral, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi. »

(57) D. n° 2015-1637, 10 déc. 2015, relatif au périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi

(58) Cass. soc., 14 oct. 2015, n° 14-14.339 : « (...) attendu qu'un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise peut prévoir un périmètre pour l'application des critères déterminant l'ordre des licenciements inférieur à celui de l'entreprise ; qu'il s'ensuit que la cour d'appel, qui a constaté que les critères d'ordre des licenciements avaient été mis

en œuvre dans le périmètre géographique « de l'agence, du bureau ou du site technique, siège social, plate-forme technique », tel que prévu par un accord collectif signé le 26 avril 2006 par la société et sept organisations syndicales et approuvé par le comité d'entreprise, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision (...) »

(59) CAA Bordeaux, 6^e ch., 13 févr. 2017, n^o 16BX03648 : « S'agissant du périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement retenu par le document, l'administration s'assure seulement que ce périmètre n'est pas inférieur à la zone d'emploi dans laquelle se trouve l'établissement ou les établissements concernés par les suppressions d'emploi. Il ne lui appartient pas d'exercer un contrôle sur la pertinence du périmètre fixé au regard de critères de nature économique comme notamment celui de la proximité éventuelle des autres établissements de l'entreprise non concernés par les licenciements. »

(60) CE, 7 déc. 2015, n^o 386582 : « (...) Considérant, il est vrai, qu'aux termes de l'article L. 1233-24-2 du code du travail : " L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63. / Il peut également porter sur (...) / 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ", et qu'aux termes de l'article L. 1233-24-4 du même code : " A défaut d'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité d'entreprise fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1°) à 5°) de l'article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur " ; que toutefois, ni ces dispositions ni aucune autre disposition législative applicable à la date de la décision litigieuse ne permettait de déroger à la règle mentionnée au point 4 ci-dessus ; que, par suite, en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'accord conclu à un niveau plus élevé, un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi élaboré par l'employeur ne pouvait, à cette date, prévoir la mise en œuvre des critères déterminant l'ordre des licenciements à un niveau inférieur à celui de l'entreprise (...) »

(61) CE, 10 juill. 2017, n^o 398256 : « (...) 7. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article L. 2232-12 du code du travail, dans sa rédaction applicable à l'espèce : " La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel (...) " ; que la cour administrative d'appel n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que, même dans le cas d'un licenciement collectif pour lequel l'employeur est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, un accord collectif d'entreprise, signé dans les conditions de droit commun définies par cet article L. 2232-12, qui fixe un périmètre d'application des critères d'ordre à un niveau inférieur à celui de l'entreprise, est applicable à ce licenciement, alors même qu'il ne consiste pas en un accord majoritaire fixant, conformément à l'article L. 1233-24-1 du même code, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (...) »

(62) Cass. soc., 15 mai 2013, n^o 11-27.458 : « (...) Mais attendu que sauf accord collectif conclu au niveau de l'entreprise ou à un niveau plus élevé, les critères déterminant l'ordre des licenciements doivent être mis en œuvre à l'égard de l'ensemble du personnel de l'entreprise ;

Et attendu qu'après avoir constaté que la société Sony n'avait pas appliqué de critères d'ordre de licenciement dans la mesure où tous les postes de l'établissement de Pontonx-sur-l'Adour étaient supprimés, la cour d'appel a en exactement déduit que la violation de cette règle entraînait pour les salariés un préjudice qu'elle a souverainement apprécié (...) »

(63) C. trav., art. L. 1233-5 : « Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique.

Ces critères prennent notamment en compte :

- 1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article.

Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par un accord collectif.

En l'absence d'un tel accord, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emplois.

Les conditions d'application de l'avant-dernier alinéa du présent article sont définies par décret. »

(64) Voir (49)

(65) Cass. soc., 8 avr. 1992, n° 89-43.288 : « Attendu, en troisième lieu, qu'à défaut de convention ou d'accord collectif applicable sur ce point, l'employeur doit définir, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, pour chaque licenciement collectif, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements ; que c'est donc à bon droit que la cour d'appel a écarté le document invoqué par l'employeur, qui définissait à l'occasion d'un précédent licenciement économique collectif, les critères de choix des salariés licenciés »

(66) Voir (49)

(67) Cass. soc., 3 mars 1998, n° 95-41.610 : « Attendu que, pour débouter la salariée de sa demande d'indemnité pour violation de règles relatives à l'ordre des licenciements prononcés pour motif économique, l'arrêt attaqué retient que Mme Patron, qui travaillait à mi-temps depuis son embauche, est mal fondée à reprocher à l'employeur de n'avoir pas fait porter son choix sur une salariée dont l'ancienneté était moindre mais qui occupait un emploi à plein temps ;

Attendu, cependant, d'une part, que la catégorie professionnelle, qui sert de base à l'établissement de l'ordre des licenciements, concerne l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune sans qu'il puisse être opérée une distinction, au sein de chaque catégorie, entre les salariés exerçant à temps plein et ceux occupés à temps partiel ; que, d'autre part, les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par la loi ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel, qui ne pouvait se fonder sur la qualité de salariée à temps partiel de Mme Patron pour décider qu'elle devait être licenciée de préférence à un salarié à temps complet, a violé les textes susvisés »

(68) CE, 11 juill. 1994, n° 102.637 : « Considérant que les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ;

Considérant que, pour justifier le licenciement de Mme (X) et de Mlle (Y), la Société (...) dit avoir fait application des critères prévus par le plan social, et reposant, d'une part, sur l'assiduité, la productivité et la polyvalence des salariés, et, d'autre part, sur le maintien de l'emploi pour ceux des salariés qui présenteraient un cas social spécifique ; (...) Considérant qu'il résulte, tant de ce qui précède que de la détérioration des rapports entre les dirigeants de l'entreprise et le syndicat auquel appartenaient Mme (X) et Mlle (Y), que le licenciement de ces dernières doit être regardé comme étant en rapport avec leurs fonctions représentatives et leur appartenance syndicale ; qu'ainsi, la société requérante

n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Lille a annulé la décision implicite du ministre du travail et de l'emploi. »

(69) C. trav., art. L 1233-6 : « Les critères retenus par la convention et l'accord collectif de travail ou, à défaut, par la décision de l'employeur ne peuvent établir une priorité de licenciement à raison des seuls avantages à caractère viager dont bénéficie un salarié. »

(70) Cass. soc., 11 oct. 2006, n° 04-47.168 : Ne respecte pas l'ordre des licenciements la société « qui n'a pas pris en considération le handicap du salarié alors que cette caractéristique est de nature à rendre la réinsertion plus difficile et constitue l'un des critères énumérés à l'article L. 321-1-1 du Code du travail »

(71) CE, 22 déc. 2017, n° 400649 : « (...) qu'il résulte de la lettre même de ces dispositions qu'en l'absence d'accord collectif ayant prévu d'autres critères, l'employeur qui procède à un licenciement collectif pour motif économique est tenu, pour déterminer l'ordre des licenciements, de prendre en compte l'ensemble des critères qui sont énumérés à l'article L. 1233-5 (...) ni la position exprimée par le comité d'entreprise ni le choix effectué par l'employeur quant à l'absence de prise en compte du critère des qualités professionnelles ne pouvaient être regardés comme revêtant le caractère d'un accord collectif de travail au sens des dispositions de l'article L. 2251-1 du code du travail (...) »

(72) C. trav., art. L. 1233-5, al. 7 : « L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article. »

(73) Cass. soc., 3 avr. 2002, n° 00-42.053 : « Qu'en statuant ainsi, sans prendre en considération les notes attribuées au titre des critères autres que celui de la valeur professionnelle, ni vérifier si ces notes avaient été attribuées sur la base d'éléments objectifs, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision »

(74) Cass. soc., 19 mai 2010, n° 09-40.103 : « (...) sauf détournement de procédure, il peut être tenu compte des sanctions disciplinaires pour apprécier les qualités professionnelles des salariés dans la limite de la prescription prévue par l'article L. 1332-5 du Code du travail, dès lors qu'elles ne constituent pas le seul critère d'évaluation mis en œuvre par l'employeur (...) »

(75) CE, 22 mai 2019, n° 418090 : « (...) 7. Dès lors qu'il ressortait notamment des pièces du dossier qui lui était soumis que l'employeur avait mis en œuvre, depuis plusieurs années, un processus d'évaluation professionnelle de ses salariés et qu'une version préparatoire du plan de sauvegarde de l'emploi avait d'ailleurs prévu des critères d'ordre des licenciements prenant en compte les qualités professionnelles à partir des résultats de ces évaluations professionnelles, la cour a pu, par une appréciation souveraine, exempte de dénaturation, estimer que le seul recours au nombre d'absences injustifiées ne permettait pas, en l'espèce, de prendre en compte les qualités professionnelles des salariés.

8. Par suite, dès lors qu'il n'était pas contesté devant elle que les qualités professionnelles des salariés n'étaient prises en compte par aucun des autres critères d'ordre retenus par le plan de sauvegarde de l'emploi, elle a pu, sans erreur de droit, en déduire que la décision d'homologation litigieuse était entachée d'illégalité (...) »

(76) CE, 22 mai 2019, n° 413342 : « (...)11. En estimant, alors qu'il ressortait notamment des pièces du dossier qui lui était soumis que la société TIM était dépourvue de tout système d'évaluation des salariés, que l'existence, parmi les critères d'ordre des licenciements, d'un indicateur tiré du montant des primes d'assiduité versées par l'entreprise, corrigé des variations liées aux motifs légaux d'absence, permettait aux critères d'ordre fixés par le plan de prendre en compte les qualités professionnelles des salariés, la cour administrative d'appel s'est livrée à une appréciation souveraine, exempte de dénaturation. Elle a pu, par suite, sans erreur de droit, en déduire que le plan de sauvegarde de l'emploi homologué par la décision litigieuse n'avait pas méconnu les dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail (...) »

(77) CE, 1^{er} févr. 2017, n^o 387886 : « (...) ». Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que, par une décision du 25 mars 2014, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Basse-Normandie a homologué le plan de sauvegarde de l'emploi soumis par l'administrateur judiciaire de la société Avinov ; que ce plan prévoyait, dans le cadre d'une cession de cette société à la société Klein Access Design, le licenciement de 35 des 72 salariés de l'entreprise ; que le choix des salariés licenciés devait résulter de l'application, au sein de chaque catégorie professionnelle concernée par le licenciement, de quatre critères ainsi pondérés : les charges de famille, avec deux points par enfant à charge et cinq points en qualité de parent isolé, l'ancienneté dans l'entreprise, avec deux points par année pleine d'ancienneté au 4 mars 2014, les difficultés de réinsertion, avec cinq ou six points pour les salariés handicapés ou âgés et deux points pour les salariés en congé de maternité ou victimes d'un accident du travail et, enfin, la " qualification professionnelle ", avec une pondération uniforme d'un point par salarié (...) le document unilatéral de l'employeur fixant le plan de sauvegarde de l'emploi ne saurait légalement, ni omettre l'un de ces critères, ni affecter l'un d'entre eux de la même valeur pour tous les salariés, dès lors que l'omission d'un critère dans le plan de sauvegarde de l'emploi, ou l'interdiction de le moduler, ont pour effet d'empêcher par avance que ce critère puisse être effectivement pris en compte au stade de la détermination de l'ordre des licenciements ; que l'autorité administrative ne saurait, par conséquent, homologuer un tel document, sauf s'il est établi de manière certaine, dès l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, que, dans la situation particulière de l'entreprise et au vu de l'ensemble des personnes susceptibles d'être licenciées, aucune des modulations légalement envisageables pour le critère en question ne pourra être matériellement mise en œuvre lors de la détermination de l'ordre des licenciements (...) Considérant, en premier lieu, qu'en estimant, au vu du dossier qui lui était soumis, que le fait que l'administrateur judiciaire de la société Avinov ne disposait, au moment de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, ni de fiches de postes ni d'évaluations antérieures des salariés, ne l'empêchait pas de fixer tout de même, pour le critère des " qualifications professionnelles ", un ou plusieurs éléments de pondération susceptibles d'être ultérieurement mis en œuvre, la cour administrative d'appel s'est livrée à une appréciation souveraine des faits de l'espèce, exempte de dénaturation (...) » ;

CAA Bordeaux, 12 oct. 2018, n^o 18BX02692 : « (...) Il ressort des pièces du dossier que le document unilatéral du PSE, dans sa version ayant fait l'objet de l'homologation par la décision en litige du 23 janvier 2018, a défini en sa page 14, le " barème des critères proposés ". Un premier barème se rapportait, à l'ancienneté, pour laquelle il prévoyait un nombre de points attribué égal à 2 pour une ancienneté inférieure à cinq ans, et un nombre de points égal à 5, pour une ancienneté de plus de vingt-et-un ans, alors que trois autres barèmes de points se rapportaient respectivement, " aux situations susceptibles de rendre le reclassement difficile ", à l'âge et à la situation familiale. En ce qui concerne le critère des qualités professionnelles, le document unilatéral ayant fait l'objet de l'homologation par la décision en litige du 23 janvier 2018 indiquait en sa page 15 qu' "à défaut d'éléments objectifs permettant d'évaluer la qualité professionnelle des salariés, il a été convenu avec les membres du comité d'entreprise que celle-ci serait pondérée en référence à l'ancienneté (quatre ans d'ancienneté équivaudront à un point d'expérience professionnelle avec un maximum de 7 points) ". Ainsi l'ancienneté a été prise en compte deux fois, une première fois comme le prévoit le 2^o de l'article L. 1233-5 du code du travail et une seconde fois en se substituant au critère des qualités professionnelles prévu par le 4^o de l'article L. 1233-5 du code du travail. Le critère des qualités professionnelles a donc été omis des critères devant être pris en compte en vertu de l'article L. 1233-5 du code du travail. Les requérants soutiennent que contrairement à ce qu'indique le document ayant fait l'objet de l'homologation, l'administrateur judiciaire disposait des éléments permettant de mettre en œuvre le critère des qualités professionnelles. A cet égard, si ont été produites au dossier contentieux seulement 27 fiches d'évaluation de salariés établies au cours de l'année 2016, il ne ressort pas des pièces du dossier qu'il n'aurait pas existé des fiches d'évaluation pour les autres salariés de la société. En tout état de cause, à supposer admise l'absence de document d'évaluation pour l'ensemble des salariés de la société, il ressort des pièces du dossier que d'autres éléments auraient permis de prendre en compte le critère des qualités professionnelles,

le mandataire judiciaire ayant notamment dans la première version du document unilatéral du PSE soumise à homologation, sous l'intitulé " compétences techniques " élaboré un critère des " compétences techniques " dont les points attribués variaient de 2 à 8. Par ailleurs, il n'est pas établi de manière certaine, en dépit des circonstances alléguées en défense par la ministre du travail tenant à l'existence d'un climat tendu au sein de la société, que dès l'élaboration du PSE, au regard de la situation particulière de l'entreprise et au vu de l'ensemble des personnes susceptibles d'être licenciées, aucune des modulations légalement envisageables pour le critère des qualités professionnelles ne pouvait être matériellement mise en œuvre lors de la détermination de l'ordre des licenciements. La décision d'homologation du PSE, lequel a occulté le critère des qualités professionnelles en lui substituant un critère relatif à l'ancienneté des salariés, au demeurant déjà pris en compte, est donc entachée d'erreur de droit, sans que n'ait d'incidence à cet égard, ni la circonstance, au demeurant non établie, selon laquelle les élus du comité d'entreprise auraient donné leur accord à la prise en compte des critères retenus lors de la réunion du comité d'entreprise, ni celle selon laquelle les critères d'ancienneté et d'expérience professionnelle (ce dernier critère étant lui-même comme il est sus-indiqué remplacé par un critère de l'ancienneté) représentent une pondération de seulement 37 % de l'ensemble des critères, dès lors qu'ainsi qu'en dispose l'article L. 1233-5 précité du code du travail, si les critères peuvent être pondérés, aucun des quatre critères prévus par cet article ne peut être occulté.

7. Il résulte de ce qui précède que la décision du 23 janvier 2018 par laquelle la directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Nouvelle Aquitaine a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société GM et S Industry France est fondée sur les motifs entachés d'erreur de droit selon lesquels la pondération des critères d'ordre des licenciements était conforme aux dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail ainsi qu'aux dispositions de la convention collective de la métallurgie Corrèze Haute Vienne applicables à GM et S Industry (...) »

(78) Cass. soc., 1^{er} juin 2017, n° 16-15.456 : « (...) Mais attendu que, sauf engagement de l'employeur de s'y soumettre, celui-ci n'est pas tenu de mettre en œuvre les dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'ordre des licenciements lorsque la rupture du contrat de travail pour motif économique résulte d'un départ volontaire du salarié dans le cadre d'un plan de départ volontaire prévu après consultation des institutions représentatives du personnel ;

Et attendu que la cour d'appel ayant constaté que le départ décidé par la salariée entraine dans le champ d'application d'un tel plan de départ volontaire et que l'employeur l'avait accepté, en a exactement déduit que l'employeur n'était pas tenu à l'application à son égard des règles relatives à l'ordre des licenciements (...) »

(79) Cass. soc., 15 mars 2000, n° 98-40.354 : « (...) qu'ayant relevé qu'au moment du licenciement le salarié occupait le seul poste de directeur existant dans l'entreprise, la cour d'appel a pu décider, sans se contredire, qu'il n'y avait pas lieu à application des règles relatives à l'ordre des licenciements. »

(80) Cass. soc., 27 mai 1997, n° 95-42.419 : « (...) les règles relatives à l'ordre des licenciements prononcés pour motif économique ne s'appliquent que si l'employeur doit opérer un choix parmi les salariés à licencier ; que tel n'est pas le cas lorsque le licenciement concerne tous les salariés d'une entreprise appartenant à la même catégorie professionnelle ;

Et attendu que la cour d'appel qui a constaté que l'employeur avait supprimé, en ne maintenant que l'emploi de gouvernante, les trois emplois de femmes de chambre et de service qui assuraient le nettoyage des chambres de l'hôtel pour confier cette tâche à une entreprise extérieure, a légalement justifié sa décision. »

(81) Cass. soc., 27 mars 2012, n° 11-14.223 : « (...) qu'ayant relevé que la modification de leur contrat de travail était proposée à tous les salariés et que les licenciements concernaient tous ceux l'ayant refusée, la cour d'appel a retenu à bon droit que dès lors que l'employeur n'avait aucun choix à opérer parmi les salariés ayant refusé la modification de

leur contrat de travail, il n'y avait pas lieu d'appliquer un ordre des licenciements (...) »

(82) CE, 10 oct. 2018, n° 395280 : « (...) 7. Considérant, toutefois, que les critères d'ordre prévus par les dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail citées ci-dessus se trouvent privés d'objet lorsque l'employeur, soit en l'absence de toute suppression d'emploi, soit après avoir procédé aux licenciements consécutifs à des suppressions d'emploi en respectant ces critères d'ordre, envisage seulement de proposer à des salariés une modification de leur contrat de travail et ne prévoit leur licenciement qu'à raison de leur refus ; que par suite, dans ce cas, la circonstance que le plan de sauvegarde de l'emploi ne comporte pas la pondération des critères d'ordre et la définition de leur périmètre d'application ne fait pas légalement obstacle à ce que l'administration homologue le document unilatéral relatif à ce plan ; que, le cas échéant, il lui appartient toutefois de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de la légalité des règles auxquelles ce document aurait décidé de soumettre les propositions de modification de contrat de travail envisagées par le plan ;

8. Considérant qu'il résulte de ce qui précède et de ce que, ainsi qu'il a été dit au point 2, le plan de sauvegarde de l'emploi de la société LCL n'envisageait le licenciement que des seuls salariés qui, après que les réductions d'effectifs aient été atteintes par des départs volontaires, refuseraient une proposition de modification de leur contrat de travail, que la cour administrative d'appel n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que l'absence de la pondération des critères d'ordre et la définition de leur périmètre d'application n'entachait pas d'illégalité la décision attaquée en tant qu'elle homologue le document unilatéral (...). »

(83) Cass. soc., 16 déc. 1997, n° 95-44.628 : « (...) que les critères relatifs à l'ordre des licenciements s'appliquent à l'ensemble du personnel de l'entreprise dans la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié dont l'emploi est supprimé ; que, dès lors, la cour d'appel, qui a relevé que l'employeur n'avait pas mis en œuvre, à l'égard de la salariée, qui n'était pas la seule de sa catégorie, les critères relatifs à l'ordre des licenciements, au motif qu'elle était la seule à occuper le poste qui a été supprimé, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision. »

(84) C. trav., art. L. 1233-8 : « L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte le comité social et économique dans les entreprises d'au moins onze salariés, dans les conditions prévues par la présente sous-section.

Le comité social et économique rend son avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté, à un mois. En l'absence d'avis dans ce délai, le comité social et économique est réputé avoir été consulté. »

(85) C. trav., art. L. 1233-53 : « Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'autorité administrative vérifie, dans le délai de vingt et un jours à compter de la date de la notification du projet de licenciement, que :

- 1° Les représentants du personnel ont été informés, réunis et consultés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- 2° Les obligations relatives à l'élaboration des mesures sociales prévues par l'article L. 1233-32 ou par des conventions ou accords collectifs de travail ont été respectées ;
- 3° Les mesures prévues à l'article L. 1233-32 seront effectivement mises en œuvre. »

(86) C. trav., art. L. 1233-19 : « L'employeur qui procède à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours informe l'autorité administrative du ou des licenciements prononcés.

»

(87) Voir (84)

(88) Voir (84)

(89) C. trav., art. L. 1233-28 : « L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte le comité social et économique dans les conditions prévues par le présent paragraphe. »

(90) C. trav., art. L. 2312-18 : « Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2. »

(91) C. trav., art. L. 1233-46 : « L'employeur notifie à l'autorité administrative tout projet de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

Lorsque l'entreprise est dotée de représentants du personnel, la notification est faite au plus tôt le lendemain de la date prévue pour la première réunion prévue aux articles L. 1233-29 et L. 1233-30.

La notification est accompagnée de tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion. Au plus tard à cette date, elle indique, le cas échéant, l'intention de l'employeur d'ouvrir la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1. Le seul fait d'ouvrir cette négociation avant cette date ne peut constituer une entrave au fonctionnement du comité social et économique. »

(92) Voir (90)

(93) C. trav., art. L. 1233-24-1 : « Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité social et économique et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité. »

(94) C. trav., art. L. 1233-57-1 : « L'accord collectif majoritaire mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4 sont transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document. »

(95) C. trav., art. L. 1233-24-4 : « A défaut d'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité social et économique fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi

et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. »

(96) C. trav., art. L. 1233-57 : « L'autorité administrative peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise.

Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du comité social et économique. Elles sont communiquées à l'employeur et au comité social et économique. L'employeur adresse une réponse motivée à l'autorité administrative.

En l'absence de représentants du personnel, ces propositions ainsi que la réponse motivée de l'employeur à celles-ci, qu'il adresse à l'autorité administrative, sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail. »

(97) Voir (92)

(98) C. trav., art. L. 1233-39 : « Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur notifie au salarié le licenciement pour motif économique par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification ne peut être adressée avant l'expiration d'un délai courant à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative.

Ce délai ne peut être inférieur à trente jours.

Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais plus favorables aux salariés.

Dans les entreprises de cinquante salariés ou plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, l'employeur notifie le licenciement selon les modalités prévues au premier alinéa du présent article, après la notification par l'autorité administrative de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou de la décision d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3, ou à l'expiration des délais prévus à l'article L. 1233-57-4.

Il ne peut procéder, à peine de nullité, à la rupture des contrats de travail avant la notification de cette décision d'homologation ou de validation ou l'expiration des délais prévus à l'article L. 1233-57-4. »

(99) Cass. soc., 9 mars 2011, n° 10-11.581 : « (...) Attendu que lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi (...) »

(100) C. trav., art. L. 1233-25 : « Lorsqu'au moins dix salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, proposée par leur employeur pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique. »

(101) Cass. soc., 24 janv. 2018, n° 16-22. 940 : « (...) Mais attendu que l'article L. 1233-25 du code du travail ne fait obligation à l'employeur de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi que lorsque dix salariés au moins ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 et que leur licenciement est envisagé ;

Et attendu qu'après avoir constaté, par motifs propres et adoptés, qu'à la suite du refus de vingt et un salariés de voir modifier leur contrat de travail et d'être mutés sur le site de Pogamas, la société (...) a modifié son projet de réorganisation pour maintenir une partie de son activité et des emplois sur le site de Menton, et a procédé à une nouvelle consultation des représentants du personnel sur un projet de licenciement collectif concernant moins de dix

salariés, la cour d'appel en a déduit à bon droit que l'employeur n'était pas tenu de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (...) ».

(102) Circ. min. n° 89-46, 1^{er} oct. 1989

(103) Cass. soc., 19 mars 2003, n° 01-12.094 : « (...) Et attendu qu'ayant relevé par motifs propres et adoptés que, le 22 mars 2000, la direction de la société (...) avait consulté le comité d'entreprise sur son intention de procéder à deux licenciements et que, le 17 avril suivant, elle avait convoqué le comité d'entreprise pour le consulter sur un projet de neuf autres licenciements, ce dont il résultait que le nombre de licenciements envisagés était supérieur à dix sur une même période de trente jours, la cour d'appel a décidé à bon droit que l'employeur était tenu d'établir un plan social (...) ».

(104) C. trav., art. L. 1233-26 : « Lorsqu'une entreprise ou un établissement employant habituellement au moins cinquante salariés a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements économiques de plus de dix salariés au total, sans atteindre dix salariés dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions du présent chapitre. »

(105) C. trav., art. L. 1233-27 : « Lorsqu'une entreprise ou un établissement employant habituellement au moins cinquante salariés a procédé au cours d'une année civile à des licenciements pour motif économique de plus de dix-huit salariés au total, sans avoir été tenu de présenter de plan de sauvegarde de l'emploi en application de l'article L. 1233-26 ou de l'article L. 1233-28, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois premiers mois de l'année civile suivante est soumis aux dispositions du présent chapitre. »

(106) Pour les licenciements de moins de 10, C. trav., art. L. 1233-8 : « L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte le comité social et économique dans les entreprises d'au moins onze salariés, dans les conditions prévues par la présente sous-section.

Le comité social et économique rend son avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté, à un mois. En l'absence d'avis dans ce délai, le comité social et économique est réputé avoir été consulté. »

Pour les licenciements de 10 et plus : C. trav., art. L. 1233-28 : « L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte le comité social et économique dans les conditions prévues par le présent paragraphe. »

(107) C. trav., art. L. 2312-39 : « Le comité social et économique est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs.

Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application dans les conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30, lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.

Cet avis est transmis à l'autorité administrative.

Le présent article n'est pas applicable en cas d'accords collectifs visés aux articles L. 1237-17 et suivants. »

(108) C. trav., art. L. 1235-3 et C. trav., art. L. 1235-5. Voir 510-10, Licencier pour cause personnelle.

(109) Cass. soc., 9 juill. 2015, n° 14-14.654 : « (...) Mais attendu que les mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi destinées à faciliter le reclassement des salariés licenciés et compenser la perte de leur emploi n'ont pas le même objet, ni la même cause que les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui réparent le préjudice résultant du caractère injustifié de la perte de l'emploi (...) »

(110) A propos de la demande d'un comité d'entreprise accueillie favorablement par une cour d'appel, visant à obtenir l'annulation de la procédure de licenciements collectifs en l'absence de cause économique propre à les justifier. Estimant que le projet répondait à une logique de pur profit, le comité d'entreprise entendait bloquer définitivement le prononcé des licenciements qui n'avaient pas encore été notifiés. Le raisonnement de la cour d'appel de Paris s'articulait autour de trois idées :

la cause économique est le postulat de base de la procédure collective de licenciement et partant celui du licenciement de chacun des salariés compris dans cette procédure ;

le défaut de cause économique constitue une illégalité qui vicie, en amont, la procédure de licenciement collectif et rend sans objet, donc nulle et de nul effet la consultation des représentants du personnel ;

en présence d'une pareille illégalité, il entre dans les pouvoirs du TGI, juge naturel des conflits collectifs du travail, d'en tirer les conséquences en annulant la procédure de consultation engagée et « tous ses effets subséquents », PSE compris.

S'en tenant aux textes, la Cour de cassation a censuré cette position : Cass. soc., 3 mai 2012, n° 11-20.741 : « 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 (...) »

(111) Cass. soc., 12 juin 2012, n° 10-14.632 : « (...) Attendu cependant qu'en l'absence de motif économique, la convention de reclassement personnalisé devenant sans cause, l'employeur est tenu de rembourser les indemnités de chômage éventuellement versées au salarié, sous déduction de la contribution prévue à l'article L. 1233-69 du code du travail (...) »

(112) Cass. soc., 17 mars 2015, n° 14-16. 218 : « (...) lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique ainsi que la mention du bénéfice de la priorité de réembauche soit dans le document écrit d'information sur ce dispositif remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail, soit encore, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle, dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation ; que la cour d'appel, ayant constaté que ce document n'avait été adressé au salarié que postérieurement à son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, a exactement décidé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse (...) »

(113) CE, 22 juill. 2015, n° 385816 : « (...) Considérant que lorsque l'entreprise appartient à un groupe et que l'employeur est, par suite, amené à justifier son projet au regard de la situation économique du secteur d'activité dont relève l'entreprise au sein de ce groupe, les éléments d'information adressés par l'employeur au comité d'entreprise doivent porter non seulement sur la situation économique du secteur d'activité qu'il a lui-même pris en considération, mais aussi sur les raisons qui l'ont conduit à faire reposer son analyse sur ce secteur d'activité ; que toutefois, d'une part, l'employeur, qui informe et consulte le comité d'entreprise sur son propre projet, n'est pas tenu d'adresser des éléments d'information relatifs à la situation économique d'un autre secteur d'activité que celui qu'il a retenu ; que, d'autre part, la circonstance que le secteur d'activité retenu par l'employeur ne serait pas de nature à établir le bien-fondé du projet soumis au comité d'entreprise ne saurait être utilement invoquée pour contester la légalité d'une décision d'homologation ; qu'en effet, l'administration n'a pas à se prononcer, lorsqu'elle statue sur une demande d'homologation d'un document fixant un plan de sauvegarde de l'emploi, sur le motif économique du projet de licenciement collectif, dont il n'appartient qu'au juge du licenciement, le cas échéant ultérieurement saisi, d'apprécier

le bien-fondé (...) »

(114) Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-13.714 : « (...) 11. Il résulte des articles L. 1233-57-5 et L. 1235-7-1 du code du travail que toute demande tendant, avant la transmission de la demande de validation d'un accord collectif ou d'homologation d'un document de l'employeur fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, est adressée à l'autorité administrative. Les décisions prises à ce titre ainsi que la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation relevant de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

12. Ayant constaté, par motifs propres et adoptés, que les demandes du comité d'entreprise et du syndicat tendaient à ce qu'il soit enjoint à la société de suspendre sous astreinte la fermeture de magasins et toute mise en oeuvre du projet de restructuration avant l'achèvement de la consultation des instances représentatives du personnel relative au projet de restructuration et au projet de licenciement collectif pour motif économique donnant lieu à l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel en a exactement déduit, sans méconnaître le principe du droit au recours effectif, que ces demandes ne relevaient pas de la compétence du juge judiciaire (...) ;

T. confl., 8 juin 2020, n° 4189 : « (...) dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'autorité administrative de vérifier le respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; à cette fin, elle doit contrôler, tant la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel que les mesures auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail au titre des modalités d'application de l'opération projetée (...) » ;

Cass. soc., 14 nov. 2019, n° 18-13.887 : « (...) Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le juge judiciaire avait été saisi de demandes tendant au contrôle des risques psychosociaux consécutifs à la mise en oeuvre du projet de restructuration, en a exactement déduit que celui-ci était compétent (...) »

(115) TGI Nanterre, 10 sept. 2014, ord. référé n° 14/02021 : « (...) il convient de considérer que l'ensemble du contentieux du contrôle d'un projet de restructuration comprenant un plan de sauvegarde de l'emploi relève de la compétence exclusive de la juridiction administrative. »

(116) CE, 24 janv. 2014, n° 374163 : « Considérant que les décisions de validation ou d'homologation mentionnées à l'article L. 1233-57-1 du code du travail, qui n'ont pas un caractère réglementaire, sont relatives à l'application de la réglementation du travail et doivent, par suite, être contestées devant le tribunal administratif compétent, déterminé conformément à la règle édictée par l'article R. 312-10 du code de justice administrative ; qu'en application de cet article, lorsque l'accord collectif ou le document de l'employeur relatif au projet de licenciement collectif en cause identifie le ou les établissements auxquels sont rattachés les emplois dont la suppression est envisagée et que ces établissements sont situés dans le ressort d'un même tribunal administratif, ce tribunal est compétent pour connaître d'un recours pour excès de pouvoir dirigé contre la décision administrative validant l'accord collectif ou homologuant le document de l'employeur ; que, dans tous les autres cas, il y a lieu d'estimer que " l'établissement (...) à l'origine du litige " au sens de l'article R. 312-10 du code de justice administrative est l'entreprise elle-même et que le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le siège de cette entreprise (...) »

(117) CE, 21 févr. 2014, n° 374409 : « (...) Considérant qu'aux termes de l'article L. 521-1 du code de justice administrative : " Quand une décision administrative, même de rejet, fait l'objet d'une requête en annulation ou en réformation, le juge des référés, saisi d'une demande en ce sens, peut ordonner la suspension de l'exécution de cette

décision ou de certains de ses effets, lorsque l'urgence le justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision (...) " »

(118) C. trav., art. L. 1233-57-4 : « L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 et la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4.

Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.

Le silence gardé par l'autorité administrative pendant les délais prévus au premier alinéa vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires.

La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, les documents mentionnés au troisième alinéa et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information. »

(119) C. trav., art. L. 1235-7-1 : « L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4.

Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L. 1233-57-4.

Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'Etat.

Le livre V du code de justice administrative est applicable. »

(120) CAA Versailles, 17 févr. 2015, n° 14VE03261 : « (...) Considérant que l'article L. 1235-7-1 du code du travail dispose que : "L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4. Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L. 1233-57-4. Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'Etat. Le livre V du code de justice

administrative est applicable" ; que la demande des intimés tendant à l'annulation de la décision du 22 avril 2014 par laquelle le DIRECCTE d'Alsace a homologué le document unilatéral de la société SYSTEMES MOTEURS SAS a été enregistrée au greffe du Tribunal administratif de Strasbourg le 20 juin 2014 ; que ce dossier a été transmis au Tribunal administratif de Versailles en application d'une ordonnance prise le 23 juin 2014 par le président du Tribunal administratif de Strasbourg ; que le greffe du Tribunal administratif de Versailles a enregistré ce dossier le 1^{er} juillet 2014 ; que les dispositions ci-dessus rappelées du code du travail imposent que la juridiction du premier degré saisie d'une demande tendant à l'annulation de la décision par laquelle l'administration du travail a homologué un document unilatéral relatif à un plan de sauvegarde de l'emploi statue dans un délai fixe de trois mois qui ne peut connaître aucune prorogation et qui est prescrit à peine de dessaisissement au profit de la cour administrative d'appel territorialement compétente ; que, toutefois, ce délai ne commence à courir qu'à la date à laquelle la juridiction territorialement compétente a, elle-même, enregistré la demande contentieuse ; qu'ainsi, en statuant le 30 septembre 2014, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Versailles a respecté les dispositions de l'article L. 1235-7-1 du code du travail (...) »

(121) CE, 30 mai 2016, n° 387798 : « (...) Considérant que, lorsqu'un accord collectif relatif à un plan de sauvegarde de l'emploi ne porte pas sur l'ensemble des éléments mentionnés aux 1o à 5o de l'article L. 1233-24-2 du code du travail, la décision par laquelle l'autorité administrative statue sur la demande de validation de cet accord est, en principe, divisible de celle par laquelle cette autorité statue sur la demande d'homologation du document unilatéral qui fixe ceux des éléments qui n'ont pas été déterminés par l'accord ; que la société FNAC CODIREP n'est, par suite, pas fondée à soutenir que la décision du 10 février 2014 revêtirait, pour ce seul motif, un caractère indivisible et que la demande d'annulation du seul article 2 relatif à la décision d'homologation serait, en conséquence, irrecevable (...) »

(122) CE, 15 mars 2017, n° 387728 : « Considérant, par suite, que lorsque le juge administratif est saisi d'une requête dirigée contre une décision d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi d'une entreprise qui n'est pas en redressement ou en liquidation judiciaire, il doit, si cette requête soulève plusieurs moyens, toujours se prononcer, s'il est soulevé devant lui, sur le moyen tiré de l'absence ou de l'insuffisance du plan, même lorsqu'un autre moyen est de nature à fonder l'annulation de la décision administrative ; que, pour les mêmes raisons, il appartient au juge de cassation, saisi d'un pourvoi dirigé contre une décision juridictionnelle ayant prononcé l'annulation d'une décision d'homologation en raison de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, de se prononcer prioritairement - sous réserve du cas où la décision qui lui est déférée serait entachée d'irrégularité - sur le bien-fondé de ce motif et, si celui-ci doit être censuré, d'annuler la décision juridictionnelle attaquée, alors même qu'elle serait également fondée sur d'autres motifs susceptibles d'en justifier le dispositif (...) »

(123) CE, 24 oct. 2018, n° 397900 : « (...). Considérant qu'il est constant que l'administration n'a pas tenu compte des moyens financiers dont disposait cette société Sarto Finances ; qu'une telle omission a, par suite, entaché d'illégalité la décision d'homologation litigieuse du 18 mai 2015 ;

7. Considérant qu'il n'y a pas lieu, dans une telle circonstance, de se prononcer sur le bien-fondé du moyen tiré du caractère insuffisant des mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi ; (...) »

(124) Cass. soc., 18 janv. 2019, n° 17-17.475 : « (...) Attendu que la société fait grief à l'arrêt de déclarer le juge judiciaire compétent (...) Mais attendu qu'ayant retenu que les licenciements pour motif économique concernaient vingt-trois salariés dans une entreprise de moins de cinquante salariés et que si la société avait entendu se soumettre volontairement à l'établissement et la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, elle n'avait pas à répondre aux exigences de l'article L. 1233-57-1 du code du travail concernant la validation du plan par la Direccte, la cour d'appel a décidé à bon droit que le juge administratif n'était pas compétent pour connaître des litiges relatifs à ce plan (...) »

(125) CA Versailles, 14 e ch., 12 juill. 2018, n° 18/04069 : « (...) Le comité central d'entreprise qui se prévaut, en l'espèce, d'un trouble manifestement illicite sur le fondement de l'article 809 du code de procédure civile, tiré de l'absence de renégociation de l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) mais surtout du non-respect par l'employeur de la procédure d'information-consultation sur les orientations stratégiques, outre ses demandes de communication d'informations et de report du point de départ de cette consultation, a demandé au juge des référés du tribunal de grande instance de Nanterre de suspendre sous astreinte la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi et ce tant que la consultation sur les orientations stratégiques 2017 n'aura pas été achevée. En cause d'appel, le CCE modifie le libellé de cette prétention et demande à la cour de 'suspendre pour l'avenir toutes les mesures d'application du PSE jusqu'à complet achèvement de la consultation sur les orientations stratégiques et ce sous astreinte '.

Ce faisant, sous le couvert d'une violation de la procédure d'information-consultation sur les orientations stratégiques, dont le contrôle relève effectivement de la compétence du juge judiciaire, le CCE forme une demande qui, y compris dans sa formulation en cause d'appel, ne tend en réalité qu'à remettre en cause l'accord exécutoire validé par l'autorité administrative portant plan de sauvegarde de l'emploi et à en suspendre les effets alors même que la régularité de la procédure d'information - consultation sur le PSE, initiée le 20 novembre 2017 pour se terminer le 14 mars 2018, a été vérifiée par l'administration et l'accord des partenaires sociaux portant PSE, validé le 4 avril 2018.

La demande de suspension du PSE, y compris en l'espèce celle de ses mesures d'application, relève dès lors de la compétence de la juridiction administrative.

Il convient en conséquence de dire recevable et bien fondé le déclinatoire de compétence et, infirmant l'ordonnance déferée en ce qu'elle a rejeté l'exception d'incompétence soutenue, statuant à nouveau, de dire incompétente la juridiction judiciaire pour connaître de la demande de suspension du PSE et de ses mesures d'application et d'inviter les parties à mieux se pourvoir sur ces chefs de demande étant relevé qu'il n'y a pas lieu à 'annulation ' de la décision déferée. (...) »

(126) CE, 5 mai 2017, n° 389620 : « (...) Considérant que, par des énonciations qui ne sont pas contestées, l'arrêt attaqué relève que les syndicats CFE-CGC et CFTC, signataires de l'accord du 22 mars 2014, avaient obtenu, respectivement, 36,8 % et 17,1 % de l'ensemble des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives lors des dernières élections professionnelles dans l'entreprise DIM, soit un total de plus de 50 % ; que, par suite, alors même qu'il était soutenu devant la cour administrative d'appel que les suppressions d'emploi ne concernaient qu'un seul établissement et visaient une catégorie professionnelle que le syndicat CFE-CGC n'a pas statutairement vocation à représenter, la cour a pu, sans erreur de droit, juger que cet accord respectait les conditions de représentativité et de majorité requises par l'article L. 1233-24-1 du code du travail (...) »

(127) CE, 22 juill. 2015, n° 385668, Pages jaunes : " (...) 7. Considérant qu'il résulte des dispositions citées ci-dessus qu'il appartient à l'administration, saisie d'une demande de validation d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 1233-24-1 du code du travail, de s'assurer du respect des dispositions mentionnées à l'article L. 1233-57-2 du même code ; qu'à ce titre il lui appartient notamment, en vertu du 1° de cet article, de vérifier, sous le contrôle du juge administratif, que l'accord d'entreprise qui lui est soumis a été régulièrement signé pour le compte d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives lors du premier tour des dernières élections professionnelles au sein de l'entreprise.

8. Considérant qu'aux termes de l'article L. 2143-3 du code du travail : " Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés (...) un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur. (...) " ; qu'aux termes de l'article L. 2143-5 du même code

: " Dans les entreprises d'au moins deux mille salariés comportant au moins deux établissements d'au moins cinquante salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement. (...) L'ensemble des dispositions relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central. (...) " ; qu'aux termes de son article L. 2143-7 : " Le nom du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance de l'employeur dans des conditions déterminées par décret. Ils sont affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales. (...) " ; qu'enfin, l'article 13 de la loi du 20 août 2008 relative à la rénovation de la démocratie sociale et à la réforme du temps de travail dispose que : " Les délégués syndicaux régulièrement désignés à la date de publication de la présente loi conservent leur mandat et leurs prérogatives jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles organisées dans l'entreprise (...). Après les élections, ces délégués syndicaux conservent leurs mandats et leurs prérogatives dès lors que l'ensemble des conditions prévues aux articles L. 2143-3 et L. 2143-6 du code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi sont réunies " ; qu'il résulte de ces dispositions que le mandat d'un délégué syndical prend nécessairement fin lors de chaque renouvellement des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise et doit faire, à l'issue de ces élections, l'objet d'une nouvelle désignation par son syndicat, sans que, s'agissant des premières élections intervenues après l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, les dispositions de son article 13, citées ci-dessus, dérogent à cette condition ;

9. Considérant que pour juger que M.C..., signataire de l'accord du 20 novembre 2013 au nom du syndicat Force ouvrière, n'avait pas à cette date la qualité de délégué syndical central et ne pouvait donc engager son syndicat, alors qu'il était soutenu devant elle que l'intéressé avait, avant les dernières élections professionnelles des 1^{er} et 16 juillet 2010 dans l'entreprise Pages Jaunes, été régulièrement désigné comme délégué syndical central de ce syndicat et avait, ensuite, continué à exercer de fait, sans contestation, ses prérogatives de délégué syndical, la cour s'est fondée sur l'absence, dans le dossier qui lui était soumis, d'éléments établissant une nouvelle désignation de M. C... comme délégué syndical central postérieurement à ces élections ; qu'en statuant ainsi, la cour, qui avait d'ailleurs, ainsi qu'elle le devait, appelé à l'instance le syndicat Force ouvrière et la société Pages Jaunes en qualité de défendeurs et les avait donc mis à même d'établir, le cas échéant en cours d'instance, l'existence d'une désignation de M. C... comme délégué syndical central conforme à l'article L.2143-7 du code du travail, ce qui n'a été fait par aucun de ces deux défendeurs d'une manière probante, n'a pas commis d'erreur de droit

10. Considérant que, sans davantage entacher son arrêt d'erreur de droit ni, comme le soutient la société Pages Jaunes, méconnaître la liberté contractuelle ou la liberté syndicale, la cour a pu en déduire que le syndicat Force ouvrière n'était pas partie à un accord d'entreprise qui n'avait pas été négocié et conclu en son nom par une personne ayant la qualité de délégué syndical et que, par conséquent, compte tenu du nombre de suffrages exprimés, lors des dernières élections professionnelles, en faveur des autres syndicats signataires, cet accord du 20 novembre 2013 ne revêtait pas le caractère majoritaire requis par les dispositions de l'article L. 1233-24-1 du code du travail pour qu'il puisse être validé par l'autorité administrative (...) »

(128) CE, 12 juin 2019, n^o 420084 : « (...) il incombe à l'administration, saisie d'une demande de validation d'un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi, de s'assurer de la qualité de ses signataires et, d'autre part, que le moyen tiré de l'absence de qualité des signataires d'un tel accord peut être, le cas échéant, utilement soulevé devant le juge de l'excès de pouvoir saisi de la légalité de la décision de validation. Toutefois, le moyen tiré, non de l'absence de qualité des signataires, mais seulement de ce que l'administration n'aurait pas procédé à la vérification de cette qualité, est inopérant (...) »

(129) CE, 7 déc. 2015, n^o 383856 « (...) des vices affectant, le cas échéant, les conditions de négociation d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 1233-24-1 ne sont susceptibles d'entraîner l'illégalité de l'acte validant

cet accord que s'ils sont de nature à entacher ce dernier de nullité (...) ».

(130) CE, 7 déc. 2015, n° 383856 « (...) si le syndicat CGT Darty Ile-de-France soutient que les délégués syndicaux qui ont négocié l'accord collectif du 12 septembre 2013 n'ont pas disposé d'un délai suffisant pour prendre connaissance de certaines informations relatives au nombre de postes supprimés ou au contenu du plan de reclassement, une telle circonstance ne serait, à la supposer vérifiée, pas de nature à entraîner la nullité de cet accord d'entreprise (...) »

(131) CE, 7 déc. 2015, n° 383856 « (...) l'employeur n'étant pas tenu de soumettre pour avis au comité d'entreprise les éléments du projet de licenciement collectif fixés par l'accord collectif majoritaire qu'il soumet à la validation de l'administration, le moyen tiré de ce que la décision validant un tel accord serait illégale en raison d'un vice affectant la consultation du comité d'entreprise sur ces mêmes éléments est inopérant (...) »

(132) C. trav., art. L. 1235-10 : « Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul.

En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en raison d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 1233-61, la procédure de licenciement est nulle.

Les deux premiers alinéas ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaires. »

(133) Voir (62)

(134) CE, 1^{er} févr. 2017, n° 387886 : « (...) qu'il résulte de la lettre même de ces dispositions qu'en l'absence d'accord collectif ayant prévu d'autres critères, l'employeur qui procède à un licenciement collectif pour motif économique est tenu, pour déterminer l'ordre des licenciements, de prendre en compte l'ensemble des critères qui sont énumérés à l'article L. 1233-5 cité ci-dessus, y compris, contrairement à ce que soutient le requérant, le critère des qualités professionnelles (...) ; que, par suite, en l'absence d'accord collectif ayant fixé les critères d'ordre des licenciements, le document unilatéral de l'employeur fixant le plan de sauvegarde de l'emploi ne saurait légalement, ni omettre l'un de ces critères, ni affecter l'un d'entre eux de la même valeur pour tous les salariés, dès lors que l'omission d'un critère dans le plan de sauvegarde de l'emploi, ou l'interdiction de le moduler, ont pour effet d'empêcher par avance que ce critère puisse être effectivement pris en compte au stade de la détermination de l'ordre des licenciements ; que l'autorité administrative ne saurait, par conséquent, homologuer un tel document, sauf s'il est établi de manière certaine, dès l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, que, dans la situation particulière de l'entreprise et au vu de l'ensemble des personnes susceptibles d'être licenciées, aucune des modulations légalement envisageables pour le critère en question ne pourra être matériellement mise en œuvre lors de la détermination de l'ordre des licenciements (...) »

(135) CE, ch.réunies, 13 juill. 2016, n° 387448 : « (...) 5. Considérant qu'il résulte des termes de l'arrêt attaqué que, pour rejeter les appels dont elle était saisie, la cour a jugé que l'administration, avant d'octroyer l'homologation qui lui était demandée, n'avait vérifié le caractère suffisant des mesures contenues dans le plan qu'au regard des seuls moyens de la société PIM Industries, et non au regard des moyens du groupe dont elle fait partie, et qu'elle avait ainsi méconnu les dispositions du code du travail mentionnées ci-dessus ;

6. Considérant, en premier lieu, que, contrairement à ce que soutient le ministre chargé du travail, la circonstance qu'un employeur effectue des démarches actives auprès du groupe auquel appartient l'entreprise pour que celui-ci abonde les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi est, par elle-même, sans incidence sur l'appréciation à porter sur le caractère suffisant de ces mesures, laquelle n'a légalement à tenir compte que des moyens, notamment financiers, que l'entreprise et le groupe auquel elle appartient sont susceptibles de consacrer aux différentes mesures contenues

dans le plan ; qu'ainsi, c'est sans erreur de droit que la cour a jugé que la seule prise en compte, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, des démarches effectuées en ce sens par le liquidateur de la société PIM Industries, n'établissait pas que l'administration avait porté l'appréciation qui lui incombe au regard des moyens du groupe ;

7. Considérant, en deuxième lieu, que, contrairement à ce que soutient également le ministre chargé du travail, la cour a pu juger, sans erreur de droit, que la connaissance qu'avait l'administration du placement de la société-mère du groupe sous procédure de sauvegarde, dont il ressortait d'ailleurs des pièces du dossier qui lui était soumis qu'il avait eu lieu postérieurement à la décision d'homologation attaquée, ne pouvait par lui-même établir que l'administration avait porté l'appréciation qui lui incombe sur le caractère suffisant des mesures contenues dans le plan au regard des moyens du groupe ; que le ministre ne saurait à cet égard sérieusement soutenir que la cour a, ce faisant, jugé que les difficultés économiques du groupe ne débutaient qu'à compter de ce placement ;

8. Considérant, en troisième lieu, que la cour n'a pas davantage commis d'erreur de droit en jugeant que la brièveté du délai imparti au liquidateur après le prononcé du jugement de cession, en vue de procéder aux licenciements dans des conditions garantissant l'intervention de l'assurance prévue par l'article L. 3253-6 du code du travail, était sans incidence sur l'appréciation que doit porter l'administration sur le caractère suffisant des mesures contenues dans le plan au regard des moyens du groupe ; qu'elle ne s'est pas, sur ce point, méprise sur la portée des écritures du ministre chargé du travail ;

9. Considérant, dès lors, que c'est sans erreur de droit, ainsi qu'il a été dit aux points 5 à 7, et par une appréciation souveraine qui n'est pas entachée de dénaturation, que la cour a estimé qu'il ressortait de l'ensemble des pièces du dossier qui lui était soumis que l'administration avait omis de prendre en compte les moyens du groupe auquel appartient la société PIM Industries pour apprécier le caractère suffisant des mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en relevant, au titre des éléments sur lesquels elle s'est fondée, l'absence de mention d'un tel contrôle dans la motivation de la décision litigieuse, la cour n'a pas commis d'erreur de droit ;

10. Considérant qu'ayant ainsi relevé que le contrôle effectué par l'administration avait méconnu les dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail mentionnées au point 4, la cour, à laquelle il n'appartenait pas d'opérer elle-même ce contrôle, a pu, sans erreur de droit, en déduire que la décision d'homologation du 12 mars 2014 du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Alsace était entachée d'excès de pouvoir ; (...) »

(136) CAA Paris, 8^e ch., 4 août 2016, n^o 16PA01718 : « (...) si l'accord collectif conclu par la société Polymont IT services validé par l'administration le 24 novembre 2015, prévoit, ainsi que l'a relevé le Tribunal administratif, la mise en œuvre d'une commission de suivi, présidée par l'employeur et qui comprendra parmi ses membres un membre du comité d'entreprise élu par lui, à laquelle est attribué un certain nombre de missions pour assurer la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi, la mise en place de cette commission ne saurait régulièrement se substituer à l'exigence de définition des modalités d'information du comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, auxquels incombent aux termes de la loi, le suivi de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi (...) faute pour l'accord collectif majoritaire du 16 novembre 2015 conclu par la société Polymont IT services SA de contenir les modalités de suivi par le comité d'entreprise de la mise en œuvre des mesures de reclassement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, ou d'être complété par un document unilatéral définissant ces modalités, l'administration ne pouvait, ainsi qu'elle l'a fait, valider sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-24-1 du code du travail cet accord collectif. »

(137) CAA Versailles, 16 sept. 2014, n^o 14VE01826 : « Considérant que la circonstance que l'administration, saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral, ait adressé, à la demande du comité central d'entreprise, une

injonction à l'employeur en application des dispositions de l'article L. 1233-57-5 du code du travail pendant la procédure d'information et consultation du comité central d'entreprise préalable à sa saisine ne constitue pas, en toute occasion, un élément indispensable qui doit figurer dans la motivation d'une décision portant homologation, notamment lorsque, comme en l'espèce, l'administration a considéré que les éléments de réponse à l'injonction qui ont été fournis par l'employeur étaient satisfaisants ; que, par suite, c'est à tort que le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise a annulé la décision attaquée pour ce motif (...) »

(138) Cass. soc., 19 janv. 2011, n° 09-43.522 : « (...) Mais attendu qu'ayant constaté que l'effectif de l'entreprise était inférieur à cinquante salariés, de sorte que la nullité prévue par l'article L. 1235-10 du code du travail n'était pas encourue, la cour d'appel, tenue de trancher le litige conformément aux règles de droit qui lui étaient applicables, a restitué aux faits et actes leur exacte qualification (...) »

(139) C. trav., art. L. 1235-11 : « Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions des deux premiers alinéas de l'article L. 1235-10, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible.

Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. »

(140) C. trav., art. L. 1235-7 : « Toute contestation portant sur le licenciement pour motif économique se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité social et économique ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester le licenciement pour motif économique, à compter de la notification de celui-ci. »

(141) Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 18-18.414 : « (...) Attendu que, pour déclarer le salarié recevable en son action fondée sur l'article L. 1235-16 du code du travail et condamner la société à lui verser des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que les conditions d'exercice de l'action sont subordonnées à la décision irrévocable des juges de l'ordre administratif qui produira ses effets sur la validation ou non du plan de sauvegarde de l'emploi envers toutes les personnes concernées par celui-ci quand bien même elles ne sont pas à l'origine de la saisine de la juridiction administrative ; que le délai visé à l'article L. 1235-7 du code du travail n'a pu valablement commencer à courir, conformément au principe général édicté par l'article 2224 du code civil repris à l'article L. 1471-1 du code du travail, qu'au jour où le demandeur a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ; qu'en l'espèce c'est donc au jour de l'arrêt du Conseil d'Etat que le point de départ du délai de l'article L. 1235-7 a été reporté, en sorte que l'action a été introduite en temps non couvert par la prescription ; Attendu cependant que le délai de prescription de douze mois prévu par l'article L. 1235-7 du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et applicable du 1^{er} juillet 2013 au 24 septembre 2017, qui concerne les contestations, de la compétence du juge judiciaire, fondées sur une irrégularité de la procédure relative au plan de sauvegarde de l'emploi ou sur la nullité de la procédure de licenciement en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un tel plan, telles les contestations fondées sur les articles L. 1235-11 et L. 1235-16 du code du travail, court à compter de la notification du licenciement ; Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait saisi la juridiction prud'homale plus de douze mois après la notification de son licenciement, ce dont il résultait que sa demande d'indemnisation fondée sur les dispositions de l'article L. 1235-16 du code du travail était irrecevable comme prescrite, la cour d'appel a violé le texte susvisé (...) »

(142) CE, 19 juill. 2017, n° 391849 : « Considérant qu'il résulte des dispositions citées aux points 2 et 3 que, lorsque le

licenciement pour motif économique d'un salarié protégé est inclus dans un licenciement collectif qui requiert l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'inspecteur du travail saisi de la demande d'autorisation de ce licenciement, ou au ministre chargé du travail statuant sur recours hiérarchique, de s'assurer de l'existence, à la date à laquelle il statue sur cette demande, d'une décision de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, à défaut de laquelle l'autorisation de licenciement ne peut légalement être accordée ; qu'en revanche, dans le cadre de l'examen de cette demande, il n'appartient à ces autorités, ni d'apprécier la validité du plan de sauvegarde de l'emploi ni, plus généralement, de procéder aux contrôles mentionnés aux articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du code du travail, qui n'incombent qu'au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétemment saisi de la demande de validation ou d'homologation du plan ; 5. Considérant qu'il résulte de ce qui a été dit ci-dessus que l'annulation, pour excès de pouvoir, d'une décision de validation ou d'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi entraîne, par voie de conséquence, l'illégalité des autorisations de licenciement accordées, à la suite de cette validation ou de cette homologation, pour l'opération concernée ; qu'en revanche, le moyen tiré, par voie d'exception, de l'illégalité de la décision de validation ou d'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne saurait être utilement soulevé au soutien d'un recours dirigé contre une autorisation de licenciement d'un salarié protégé ; 6. Considérant, toutefois, que les deux derniers alinéas de l'article L. 1235-16 du code du travail introduits par la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, ainsi que les deux derniers alinéas de l'article L. 1233-58 du même code introduits par la même loi, ont prévu, dans des termes identiques pour les entreprises qui sont en liquidation ou redressement judiciaire et pour les entreprises qui ne le sont pas, que : " En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en raison d'une insuffisance de motivation, l'autorité administrative prend une nouvelle décision suffisamment motivée dans un délai de quinze jours à compter de la notification du jugement à l'administration. (...) / Dès lors que l'autorité administrative a édicté cette nouvelle décision, l'annulation pour le seul motif de l'insuffisance de motivation de la première décision de l'autorité administrative est sans incidence sur la validité du licenciement (...) " ; que ces dispositions sont applicables aux décisions d'annulation prononcées par le juge de l'excès de pouvoir à compter du 8 août 2015, date de l'entrée en vigueur de cette loi ; 7. Considérant, dès lors, que, par exception à ce qui est dit au point 5, l'annulation d'une décision d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi prononcée à compter du 8 août 2015 et pour le seul motif d'une insuffisance de motivation n'entraîne pas, par elle-même, l'illégalité des autorisations de licenciement accordées dans le cadre de ce licenciement collectif, sous réserve que l'autorité administrative ait pris, dans le délai prévu par le texte cité ci-dessus, une nouvelle décision suffisamment motivée (...) »

(143) Cass. soc., 14 sept. 2017, n° 16-11.563 : « (...) Attendu que pour condamner l'employeur à payer aux salariés des dommages-intérêts au titre du préjudice résultant de la privation des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi, l'arrêt retient que les avantages liés à l'adoption de ce plan sont non négligeables puisque se mettent en place des actions en vue du reclassement interne des salariés, des créations nouvelles par l'entreprise, des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents, ainsi que des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail et que la privation par l'employeur de ces avantages justifie l'allocation d'une indemnité spécifique ; Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait déjà condamné l'employeur à payer à chaque salarié une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, la cour d'appel a violé les textes et le principe susvisés (...) »

(144) CAA Marseille, 7^e ch., 26 août 2015, n° 15MAO2165 : "(...) Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a été saisi par l'employeur et a rendu un avis sur le plan de sauvegarde de l'emploi dans sa séance du 4 décembre 2014 ; qu'il est constant que le comité était irrégulièrement

composé dès lors que le mandat des deux membres élus était expiré depuis près de deux ans ; que cette irrégularité, qu'il appartenait à l'administration de vérifier en application des dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail et qui a nécessairement eu pour effet de retirer toute portée à l'avis ainsi recueilli, faisait obstacle à l'homologation du document unilatéral ; que la circonstance que cette irrégularité n'a pas été invoquée devant l'employeur ou l'administration n'a aucune incidence ; que, par suite, la décision d'homologation est entachée d'illégalité ;(...)"

(145) CAA Versailles, 22 oct. 2014, n° 14VE02351 : "(...) Considérant qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions que, pour que la procédure d'information et de consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail soit régulière, il revient à l'employeur de communiquer à ce comité des informations suffisantes pour lui permettre d'apprécier l'impact de la réorganisation projetée sur la santé et la sécurité des travailleurs ; qu'en l'espèce, l'employeur s'est borné à adresser, avec la convocation à la réunion extraordinaire du 13 novembre 2013 du CHSCT de l'établissement de Caen un « power-point » de cinq pages dont une page relative à l'impact social du projet et une page relative au projet de réorganisation et ses conséquences sociales ; que ce document ne détaillait aucunement les conséquences sociales du projet de réorganisation, et, en particulier, l'organisation du travail à venir et n'identifiait aucun des risques psycho-sociaux liés au changement ; que ce manquement à l'obligation d'information, qui ne pouvait être comblé par une simple présentation orale du « power-point » en séance, a été relevé par l'inspecteur du travail de Caen qui a écrit à l'employeur et a envoyé copie de ses observations à l'unité territoriale de la Seine-Saint-Denis chargée du suivi du dossier ; que le secrétaire de ce CHSCT a écrit au président de ce comité le 12 décembre 2013 pour lui indiquer qu'il considérait qu'il était « impossible de prévoir de recueillir l'avis du CHSCT faute de pouvoir disposer de l'ensemble des éléments d'information pour émettre un avis éclairé » ; que le rapport d'expertise rendu le 14 décembre 2013 indique également que l'expert n'a pu obtenir tous les documents sollicités et, en particulier, « l'organigramme d'Astérior et celui de l'établissement de Caen, avant/après projet (...) ou encore les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'établissement de Caen après projet (...) » ; que si l'administration fait valoir qu'elle n'a été destinataire d'aucune demande d'injonction de la part du CHSCT et que les conditions de cette expertise n'ont pas été contestées dans les formes prévues à l'article R. 4616-10 du code du travail, il ne ressort d'aucun texte qu'en l'absence de recours à ces procédures, les intéressés, qui pouvaient, au demeurant, légitimement penser que l'administration était suffisamment informée par la lettre de l'inspecteur du travail, ne pourraient se prévaloir de l'irrégularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel ; qu'alors même que le CHSCT a donné un avis négatif sur le projet, il ressort des pièces du dossier que ce comité ne disposait pas, à la date de sa dernière réunion du 18 décembre 2013, des éléments lui permettant de donner un avis utile ; que, par suite, c'est à tort que l'administration a, par décision du 13 janvier 2014, considéré que ce CHSCT avait été régulièrement informé et consulté et, d'une part, validé l'accord partiel et, d'autre part, homologué le document unilatéral adressés par la société Astérior le 24 décembre 2013 (...) »

(146) CE, 21 oct. 2015, n° 386123 : « (...) 7. Considérant, d'une part, qu'il ressort des pièces du dossier que le projet d'accord collectif portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi de la société SKF France, qui prévoit notamment l'arrêt d'une des activités du site de Saint-Cyr-sur-Loire représentant 93 postes de travail sur les 1250 de ce site, le transfert sur ce site de 47 salariés de l'établissement de Montigny-le-Bretonneux et de 51 salariés d'une société-soeur de la société SKF France, ainsi qu'un projet d'ensemble visant à faire de cet établissement l'unique pôle industriel du groupe SKF en France était, eu égard à ses conséquences sur les conditions de travail des salariés de l'établissement de Saint-Cyr-sur-Loire, au nombre des décisions pour lesquelles la consultation des trois comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de cet établissement était requise en application des dispositions de l'article L. 4612-8 du code du travail ;

8. Considérant, d'autre part, qu'il ressort des pièces du dossier que, pour ce qui concerne l'établissement de Saint-Cyr-sur-Loire, seule une structure dite " de coordination ", composée de membres issus des trois comités d'hygiène, de

sécurité et des conditions de travail de l'établissement, ainsi que l'instance temporaire de coordination mise en place en application de l'article L. 4616-1 du code du travail, ont rendu des avis sur l'opération projetée ; que, de telles consultations n'étant pas de nature à tenir lieu de consultation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'établissement de Saint-Cyr-sur-Loire, la consultation prévue par l'article L. 4612-8 du code du travail n'a pas été régulièrement effectuée (...) »

(147) CE, 7 sept. 2016, n° 394243 : « (...) Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article L. 1233-61 du code du travail : " Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre (...) " ; que les articles L. 1233-24-1 et L. 1233-24-4 du même code prévoient que le contenu de ce plan de sauvegarde de l'emploi est déterminé par un accord collectif d'entreprise et que, lorsque cet accord n'a pas fixé le nombre des licenciements ou la pondération des critères d'ordre des licenciements, ces éléments sont précisés par un document élaboré unilatéralement par l'employeur ; qu'aux termes de l'article L. 1233-57-2 du même code : " L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de : (...) / 2° la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (...) " ; qu'aux termes de son article L. 1233-57-3 : " (...) l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié (...) la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (...) " ; qu'enfin, aux termes de l'article L. 4612-8 du même code, dans sa rédaction alors en vigueur : " Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produits ou de l'organisation du travail (...) " ; qu'il résulte de l'ensemble de ces dispositions que lorsque l'autorité administrative est saisie d'une demande de validation d'un accord collectif ou d'homologation d'un document unilatéral fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour une opération qui, parce qu'elle modifie de manière importante les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés de l'entreprise, requiert la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés, elle ne peut légalement accorder la validation ou l'homologation demandée que si cette consultation a été régulière (...)

Considérant qu'il résulte des termes mêmes de l'arrêt attaqué que, pour faire droit au moyen tiré du caractère irrégulier de la procédure de consultation du CHSCT de la société GSE, la cour administrative d'appel a écarté comme inopérant le moyen en défense, articulé devant elle par la société GSE, tiré de ce que la consultation du CHSCT n'était pas requise pour l'opération en cause au regard des conditions fixées par l'article L. 4612-8 du code du travail ; qu'il résulte de ce qui a été dit ci-dessus que, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi relatifs à la consultation du CHSCT, l'arrêt attaqué est entaché sur ce point d'erreur de droit (...) »

(148) C. trav., art. L. 2317-1 : « Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité social et économique, d'un comité social et économique d'établissement ou d'un comité social et économique central, soit à la libre désignation de leurs membres, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 2314-1 à L. 2314-9 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

Le fait d'apporter une entrave à leur fonctionnement régulier est puni d'une amende de 7 500 €. »

(149) CAA Nancy, 4^e ch., 2 juill. 2015, n° 15NC00787 : « (...) Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, et notamment des propres indications de la société Baumert, que le site de Dreux n'était qu'une unité de production, dont l'encadrement était assuré par un responsable technique ; que cette unité ne disposait d'aucun service administratif,

l'intégralité de la gestion des ressources humaines, administrative et financière étant réalisée au siège social de l'entreprise, à Schaeffersheim ; qu'il suit de là que, en application des dispositions de l'article L. 1233-57-8 du code du travail, l'autorité administrative compétente pour homologuer le document unilatéral de la société Baumert concernant l'unité de production de Dreux était le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Alsace ;

4. Considérant que la société Baumert ne peut utilement soutenir, dans le cadre de la présente instance, qu'elle avait saisi conjointement les services de l'administration du travail de la région Centre et ceux d'Alsace et que l'illégalité résultant de l'incompétence de l'auteur de la décision en litige ne peut dès lors lui être imputée, une telle circonstance étant sans incidence sur la légalité de la décision du 16 septembre 2014 par laquelle le directeur de l'unité territoriale d'Eure-et-Loir de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Centre a homologué le document unilatéral relatif au projet de licenciement pour motif économique de quinze salariés de cette société ;

5. Considérant, enfin, que contrairement à ce que soutient la société Baumert, le non-respect des règles de compétence doit entraîner l'annulation de la décision en litige, nonobstant les circonstances alléguées, d'une part, que personne n'aurait subi le moindre préjudice du fait que l'homologation a été accordée par le directeur de l'unité territoriale d'Eure-et-Loir au lieu de celui du Bas-Rhin et, d'autre part, que le directeur de l'unité territoriale d'Eure-et-Loir de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Centre pouvait légitimement lui apparaître comme l'autorité compétente pour prendre cette décision ;

6. Considérant que le tribunal administratif de Strasbourg était fondé, pour ce seul motif tiré de l'incompétence territoriale de son auteur, à annuler la décision par laquelle le directeur de l'unité territoriale d'Eure-et-Loir de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Centre a homologué le document unilatéral relatif au projet de licenciement pour motif économique de quinze salariés de la société Baumert (...) »

(150) C. trav., art. L. 1235-16, al. 1 et 2 : « L'annulation de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 pour un motif autre que celui mentionné au dernier alinéa du présent article et au deuxième alinéa de l'article L. 1235-10 donne lieu, sous réserve de l'accord des parties, à la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

A défaut, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9. »

(151) C. trav., art. L. 1235-16, al. 3 et 4 : « En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en raison d'une insuffisance de motivation, l'autorité administrative prend une nouvelle décision suffisamment motivée dans un délai de quinze jours à compter de la notification du jugement à l'administration. Cette décision est portée par l'employeur à la connaissance des salariés licenciés à la suite de la première décision de validation ou d'homologation, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information.

Dès lors que l'autorité administrative a édicté cette nouvelle décision, l'annulation pour le seul motif d'insuffisance de motivation de la première décision de l'autorité administrative est sans incidence sur la validité du licenciement et ne donne lieu ni à réintégration, ni au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur. »

(152) C. trav., art. L. 1235-15 : « Est irrégulière toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise où le comité social et économique n'a pas été mis en place alors qu'elle est assujettie à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi.

Le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans

préjudice des indemnités de licenciement et de préavis. »

(153) Cass. soc., 17 mars 2015, n° 13-26.941 : « (...) l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle constitue une modalité du licenciement pour motif économique et ne prive pas le salarié du droit d'obtenir l'indemnisation du préjudice que lui a causé l'irrégularité de la lettre de convocation à l'entretien préalable ; que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur n'avait pas mis en place les délégués du personnel alors qu'il était assujéti à cette obligation et sans qu'aucun procès-verbal de carence n'ait été établi, en a exactement déduit que le préjudice résultant de cette irrégularité subi par l'intéressée devait être réparé (...) »

(154) Cass. soc., 17 oct. 2018, n° 17-14.392 : « (...) Vu l'article L. 1235-15 du code du travail, ensemble l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 382, devenu 1240, du code civil et l'article 8 § 1 de la Directive n° 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ;

Attendu qu'il résulte de l'application combinée de ces textes que l'employeur qui met en œuvre une procédure de licenciement économique, alors qu'il n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel et sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts ; (...) Attendu que, pour confirmer le jugement ayant débouté le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement pour motif économique, l'arrêt retient que la société reconnaît ne pas avoir rempli ses obligations au titre de l'article L. 1235-15 du code du travail mais que le salarié ne démontre pas la réalité d'un préjudice ; (...) Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le premier des textes susvisés (...) »

(155) Cass. soc., 19 mai 2016, n° 14-10.251 : « (...) Attendu que, pour condamner l'employeur au paiement de l'indemnité d'un mois de salaire prévue par l'article L. 1235-15 du code du travail, la cour d'appel retient que la société comptait plus de onze salariés et aurait dû être dotée de délégués du personnel, sauf à produire un procès-verbal de carence (...) Qu'en statuant ainsi alors que la recodification étant, sauf dispositions expresses contraires, intervenue à droit constant, il en résulte que l'article L. 1235-15 du code du travail n'est applicable qu'aux licenciements économiques collectifs visés aux articles L. 1233-8 et L. 1233-28 du même code, la cour d'appel a violé les textes susvisés (...) »

(156) C. trav., art. L. 1233-66, al. 2 et 3 : « A défaut d'une telle proposition, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 propose le contrat de sécurisation professionnelle au salarié. Dans ce cas, l'employeur verse à l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 une contribution égale à deux mois de salaire brut, portée à trois mois lorsque son ancien salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle sur proposition de l'institution mentionnée au même article L. 5312-1.

La détermination du montant de cette contribution et son recouvrement, effectué selon les règles et sous les garanties et sanctions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 5422-16, sont assurés par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. Les conditions d'exigibilité de cette contribution sont précisées par décret en Conseil d'Etat. »

(157) D. n° 2013-639, 17 juill. 2013, relatif aux conditions d'exigibilité des contributions dues au titre du contrat de sécurisation professionnelle.

(158) Cass. soc., 8 juil. 1997, n° 95-40.062 : « la méconnaissance par l'employeur de son obligation de proposer une convention de conversion entraîne nécessairement pour le salarié un préjudice, qu'il appartient au juge de réparer, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »

(159) Cass. soc., 30 juin 2016, n° 15-16.066 : « (...) Mais attendu que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-

ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; que la cour d'appel, qui a constaté que le salarié n'apportait aucun élément pour justifier le préjudice allégué, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision (...) »

(160) Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-13.995 : « (...) l'adhésion à une convention de reclassement personnalisé constitue une modalité du licenciement pour motif économique ; qu'il en résulte que l'adhésion à la convention de reclassement personnalisé d'un salarié inéligible à ce dispositif ne rend pas en elle-même la rupture du contrat de travail sans cause réelle et sérieuse (...) »

(161) Voir (159)

(162) Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 07-42.200 Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 07-42.200 : « le manquement de l'employeur, qui a prononcé un licenciement pour motif économique, à son obligation d'indiquer au salarié qui le demande les critères retenus en application de l'article L. 321-1-1 devenu article L. 1233-5 du code du travail, cause nécessairement au salarié un préjudice distinct de celui réparant l'absence de cause réelle et sérieuse. »

(163) Cass. soc., 2 févr. 2006, n° 03-45.443 : « (...) le manquement de l'employeur, qui a prononcé un licenciement pour motif économique, à son obligation d'indiquer au salarié qui le demande les critères retenus en application de l'article L. 321-1-1 du Code du travail, ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse mais ne constitue qu'une irrégularité qui cause nécessairement au salarié un préjudice que le juge doit réparer en fonction de son étendue. »

(164) C. trav., art. R. 1233-1, al. 1 : « Le salarié qui souhaite connaître les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements adresse sa demande à l'employeur, en application des articles L. 1233-17 et L. 1233-43, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi. »

(165) Cass. soc., 1^{er} juill. 2015, n° 14-10.984 : « (...) Attendu que pour condamner la société à payer des dommages-intérêts pour défaut d'énonciation des critères d'ordre des licenciements, l'arrêt retient qu'il ne saurait être contesté que le salarié a bien adressé le 13 juillet 2010 une demande afin de connaître les critères retenus d'ordre des licenciements, qu'il n'est pas discuté que la société n'a jamais répondu à son salarié, que c'est donc à bon droit que le conseil des prud'hommes a jugé que l'inobservation du délai de dix jours par l'employeur constitue une irrégularité causant nécessairement un préjudice que le juge se devait de réparer en fonction de son étendue ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié n'avait pas fait sa demande dans le délai réglementaire de dix jours à compter de son départ de l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés (...) »

(166) Cass. soc., 5 oct. 1999, n° 98-41.384 : « (...) lorsque le licenciement d'un salarié prononcé pour un motif économique est dépourvu de cause économique, il ne peut être alloué au salarié, en plus de l'indemnité fixée à ce titre pour réparer l'intégralité du préjudice subi par suite de la perte injustifiée de son emploi, des dommages-intérêts pour inobservation de l'ordre des licenciements. »

(167) Cass. soc., 20 janv. 1998, n° 96-40.930 : « (...) l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements n'a pas pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse. » ;

Cass. soc., 27 oct. 1998, n° 96-42.493 : Mais, « en demandant une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié demande implicitement la réparation du préjudice résultant d'un licenciement prononcé en violation de l'ordre des licenciements » le juge demeure saisi de la même demande indemnitaire au titre de la violation des règles de l'ordre des licenciements lorsque le salarié invoquait aussi une telle violation à l'appui de sa demande et peut donc lui allouer une indemnité en fonction du préjudice subi. Mécaniquement, le non-respect des règles de l'ordre des licenciements entraîne donc un préjudice particulier qui peut être indemnisé si le licenciement est causé.

(168) C. trav., art. D. 1233-3 : « En cas de licenciement pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur informe par écrit le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des licenciements prononcés dans les huit jours de l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

L'employeur précise :

- 1° Son nom et son adresse ;
- 2° La nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement ;
- 3° Les nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés licenciés ;
- 4° La date de la notification des licenciements aux salariés concernés. »

(169) C. trav., art. R. 1238-5 : « Le fait de méconnaître les dispositions des articles D. 1233-4 à D. 1233-10, relatives à l'information de l'autorité administrative lors d'un licenciement pour motif économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. »

(170) Cass. soc., 30 janv. 2019, n° 17-27.796 : « (...) Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande relative au défaut d'information sur la priorité de réembauche alors, selon le moyen que la lettre de licenciement doit indiquer la priorité de réembauche et ses conditions de mise en œuvre pour permettre au salarié d'en bénéficier s'il en fait la demande dans le délai fixé ; que l'omission de ces mentions cause nécessairement un préjudice que le juge doit réparer par une indemnité ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-45 du code du travail ;

Mais attendu que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; que la cour d'appel, qui a constaté que la salariée ne démontrait pas l'existence d'un préjudice distinct de celui résultant du licenciement, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision (...) » ; Voir aussi (169)