

Critères d'ordre et irrégularités pouvant invalider un PSE : le Conseil d'État prolonge sa jurisprudence

Lucy Bateman, AEF GROUPE, Dépêche n°512060, Paris, le 07.12.2015



Le Conseil d'État confirme le 7 décembre 2015 l'annulation de l'homologation par l'administration du document unilatéral relatif au PSE de Mory-Ducros, au motif que le plan ne pouvait, sans accord, fixer un périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements à un niveau inférieur à l'entreprise.

Le PSE ne peut donc pas être mis en œuvre.

La haute juridiction valide en revanche le PSE relatif aux sociétés Darty, confirmant, selon son communiqué, "*que seules les irrégularités les plus graves, susceptibles d'avoir influencé l'appréciation des représentants du personnel ou de l'administration, conduisent à invalider*" un PSE. Tel n'est pas le cas en l'espèce de la présence aux réunions du CE d'un collaborateur de l'employeur de plus que prévu par les textes, ou des différences entre la version du plan transmise aux membres du CHSCT et celle distribuée en séance.

Le PSE de la société Mory-Ducros est invalidé le 7 décembre 2015 par le Conseil d'État, au motif qu'il ne pouvait pas prévoir, en l'absence d'accord, un périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements inférieur à l'entreprise. Le Conseil d'État valide en revanche le PSE de l'UES Darty, considérant qu'aucune des irrégularités pointées par la CGT n'est susceptible d'avoir influencé l'appréciation des IRP ou de l'administration.

Mory-ducros - homologation du document unilatéral relatif au pse

Conseil d'État, 7 décembre 2015, n° 386582, Mory-Ducros

Critère d'ordre des licenciements - périmètre d'appréciation. La cour administrative d'appel de Versailles avait censuré la décision du Directe d'Ile-de-France d'homologuer le document unilatéral constituant le PSE, au motif "que le document unilatéral ne pouvait pas procéder à l'application des critères de l'ordre de licenciement au niveau de chacune des 85 agences appartenant à la société Mory-Ducros sur le territoire national". Le Conseil d'État confirme cette décision, en s'appuyant sur l'article L. 1233-5 du code du travail relatif aux critères d'ordre, dans sa version applicable à la date de la décision contestée devant les juges du fond, antérieure aux modifications intervenues dans la loi Macron du 6 août 2015.

Les hauts magistrats rappellent 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". Aucune "disposition législative applicable à la date de la décision litigieuse ne permettait de déroger" à cette règle.

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".

Le Conseil d'État "juge que les dispositions du code du travail qui étaient en vigueur à l'époque de la décision" du Direccte "ne permettaient pas d'appliquer les critères d'ordre des licenciements à un niveau inférieur à celui de l'entreprise, sauf accord collectif, comme l'avait fait la Cour de cassation lorsque ces questions relevaient, avant la loi de 2013, des juridictions judiciaires", précise la haute juridiction dans son communiqué. "Étant donné qu'aucun accord collectif ne prévoyait une telle dérogation pour la société Mory-Ducros, il fallait donc appliquer les critères d'ordre à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Le Conseil d'État rejette donc les pourvois en cassation dont il était saisi : la décision annulant le plan de sauvegarde de l'emploi de Mory-Ducros de 2014 devient définitive et ce plan ne peut pas être mis en œuvre."

La portée de cette décision du Conseil d'État est à relativiser, car, comme l'observe le communiqué, la haute juridiction ne s'est prononcée "que sur les dispositions du code du travail relatives aux critères d'ordre des licenciements économiques telles qu'elles étaient en vigueur à l'époque du plan de sauvegarde de l'emploi en question, en 2014 : ces dispositions ont été modifiées depuis lors" par la loi Macron n° 2015-990 du 6 août 2015, qui aménage la possibilité d'apprécier les critères d'ordre à un niveau inférieur à l'entreprise, dans la limite de la zone d'emploi. Cependant, le décret précisant ces zones d'emploi n'a à ce jour pas été publié.

Darty - validation de l'accord collectif relatif au pse

Conseil d'État, 7 décembre 2015, n° 383856, Darty

Conditions de négociation de l'accord et légalité de la validation.

Le syndicat CGT faisait valoir la nullité de l'accord dès lors que selon lui, les délégués syndicaux qui l'avaient négocié n'avaient 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. Pour écarter cet argument, le Conseil d'État retient que "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". Or en l'espèce, la circonstance que les délégués n'auraient pas disposé d'assez de temps pour prendre connaissance de certaines informations "ne serait, à la supposer vérifiée, pas de nature à entraîner la nullité de cet accord d'entreprise". Dès lors, "le moyen tiré de ce que la décision de validation attaquée serait, pour ce motif, entachée d'illégalité, doit être écarté".

Information des membres du CHSCT.

Le syndicat CGT soutenait que la consultation du CHSCT du service après-vente était irrégulière au motif que la version finale du PSE remise en séance, lors de la réunion de ce comité le 4 septembre 2013, différait de la version du plan envoyée avec la convocation à cette réunion, en comportant notamment un nombre de licenciements moins important. Non, estime le Conseil d'État, qui considère qu'il "ressort des pièces du dossier que ces modifications, au demeurant très clairement mentionnées dans la version distribuée en séance aux membres du comité, n'ont, eu égard à leur nature et à leur importance, pas fait obstacle à ce que ce comité exprime son avis en toute connaissance de cause".

Assistance de l'employeur.

La cour administrative d'appel de Versailles avait rejeté l'argument du syndicat CGT qui faisait valoir, à l'appui de sa demande d'annulation de la décision du Direccte, que l'employeur était assisté, lors des réunions du comité d'entreprise, de trois collaborateurs au lieu des deux prévus à l'article L. 2325-1 du code du travail. Le Conseil d'État approuve cette décision, au motif que "s'il ressort des pièces du dossier que l'employeur était, lors des réunions du comité d'entreprise, assisté d'un collaborateur de plus que le nombre prévu par ces dispositions, il n'est ni établi ni même sérieusement soutenu que cette présence a pu exercer une influence sur les membres du comité d'entreprise". □

Conseil d'État, 7 décembre 2015, n° 386582, Mory-Ducros

Conseil d'État, 7 décembre 2015, n° 383856, Darty
