

# REVUE DE RESTRUCTURATION SOCIALE JEANTET

Paris, Avril 2016



## REVUE DE JURISPRUDENCE ET VEILLE LEGISLATIVE

### “RESTRUCTURATION SOCIALE”

(Avril 2016)

- Les offres de reclassement refusées par le salarié et encore valides n’ont pas à lui être resoumises** *CE, 23 mars 2016, n°386108* .....p.3
- L’obligation de réintégration ou d’indemnisation du salarié en cas d’annulation de l’homologation du PSE n’est pas inconstitutionnelle**  
*Cass. Soc., 24 mars 2016, n° 16-40.010 QPC* ..... p.4
- Ne pas consulter suffisamment tôt les représentants du personnel sur un projet impactant l’emploi est un délit d’entrave**  
*Cass. Crim., 30 mars 2016, n° 15-80.117 et n° 13-81.784* .....p.5
- Le non-respect des règles sur l’ordre des licenciements ne rend pas les licenciements sans cause réelle et sérieuse**  
*Cass. Soc., 6 avril 2016, n° 14-29.820 et n° 14-29.821* .....p.6
- Les modalités de déroulement des réunions des institutions représentatives du personnel enfin fixées par décret**  
*Décret n° 2016-453 du 12 avril 2016* .....p.7

## LES OFFRES DE RECLASSEMENT REFUSEES PAR LE SALARIE ET ENCORE VALIDES N'ONT PAS A LUI ETRE RESOUMISES<sup>1</sup>

Dans le cadre d'un projet de réorganisation, une société envisage de supprimer le poste d'un salarié protégé. Après que celui-ci ait refusé trois offres écrites de reclassement, l'employeur adresse une demande d'autorisation de licenciement à l'inspection du travail. Cette demande est rejetée en raison d'une irrégularité lors de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise.

Après avoir consulté à nouveau le comité d'entreprise, cette fois valablement, l'employeur décide de reformuler une demande d'autorisation de licenciement auprès de l'inspection du travail. Il omet toutefois d'adresser au salarié les offres de reclassement que celui-ci avait précédemment refusées. L'inspection du travail accorde néanmoins l'autorisation de licenciement.

Considérant que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement à son égard, le salarié saisit alors le juge administratif pour faire annuler l'autorisation de licenciement.

La cour administrative d'appel de Nancy lui donne raison car *« pour apprécier si l'employeur a satisfait à son obligation de rechercher les possibilités de reclassement du salarié dans l'entreprise, l'autorité administrative ne peut prendre en compte que les propositions écrites faites par l'employeur au cours de la période allant du moment où le licenciement est envisagé à la date d'autorisation du licenciement »*. Or, selon la Cour administrative d'appel, l'employeur avait méconnu son obligation dans la mesure où *« un délai de plus de cinq mois s'était écoulé depuis les dernières propositions »*.

Dans un arrêt du 23 mars 2016, le Conseil d'État censure cette analyse, après avoir considéré que l'employeur *« n'est pas tenu [...] d'adresser à nouveau au salarié, avant de présenter cette seconde demande, celles des propositions de reclassement encore valides qu'il avait déjà faites au salarié avant de présenter sa première demande d'autorisation de licenciement et que ce dernier aurait refusées »*.

Selon les hauts magistrats, l'écoulement d'une période de temps même importante entre les deux demandes n'est pas de nature à établir que la recherche de reclassement n'était pas complète.

---

<sup>1</sup> CE, 23 mars 2016, n°386108

## L'OBLIGATION DE REINTEGRATION OU D'INDEMNISATION DU SALARIE EN CAS D'ANNULATION DE L'HOMOLOGATION DU PSE N'EST PAS INCONSTITUTIONNELLE<sup>2</sup>

Lorsqu'une entreprise procède à des licenciements économiques après avoir obtenu une décision de validation ou d'homologation du PSE de la part de la Direccte, mais que cette décision est finalement annulée par les juridictions administratives en raison de l'insuffisante motivation de la décision de l'administration, l'entreprise se trouve alors contrainte, conformément à l'article L.1235-16 du code du travail, soit de procéder à la réintégration des salariés, soit de leur verser une indemnité d'un montant équivalent au minimum aux 6 derniers mois de salaire.

Cette obligation de réintégration ou d'indemnisation est-elle conforme à la Constitution et plus particulièrement à la liberté d'entreprendre et au principe d'égalité, alors même que l'entreprise n'est pas à l'origine de la décision annulée ?

Telle était la question prioritaire de constitutionnalité (QPC) dont avait été saisie la Cour de cassation aux fins de transmission au Conseil constitutionnel.

La Cour de cassation, par un arrêt du 24 mars 2016, refuse de transmettre la QPC au Conseil constitutionnel.

La Cour de cassation justifie sa décision par le fait que l'employeur peut toujours, dans un tel cas, se retourner contre l'État afin d'obtenir réparation de son préjudice résultant de l'illégalité de la décision de validation ou d'homologation.

C'est d'ailleurs ce risque de condamnation de l'État qui a conduit le législateur<sup>3</sup> à ajouter deux alinéas à l'article L.1235-16.

Désormais, aux termes de cet article, en cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation en raison d'une insuffisance de motivation, la Direccte peut rendre une nouvelle décision suffisamment motivée dans un délai de quinze jours à compter de la notification du jugement à l'administration. L'annulation de la première décision de la Direccte est alors sans incidence sur la validité des licenciements déjà intervenus et ne donne lieu ni à réintégration des salariés concernée, ni au versement à leur profit d'une indemnité à la charge de l'employeur.

---

<sup>2</sup> Cass. Soc., 24 mars 2016, n° 16-40.010 QPC

<sup>3</sup> Loi Macron n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances

## NE PAS CONSULTER SUFFISAMMENT TOT LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL SUR UN PROJET IMPACTANT L'EMPLOI EST UN DELIT D'ENTRAVE <sup>4</sup>

Dans deux arrêts du 30 mars 2016, la Cour de cassation se prononce sur l'étendue de l'obligation de consultation des représentants du personnel qui pèse sur l'employeur.

Dans la première affaire, le conseil d'administration de l'UCPA avait décidé de la fermeture définitive de son centre sportif en Guadeloupe. Le conseil d'administration avait approuvé, le 27 mai 2010, le projet de plan de désengagement du centre sportif et, par la même, avait autorisé son directeur général à effectuer toutes démarches à cet effet. La consultation du comité d'entreprise avait été engagée le 18 mai et s'était poursuivie jusqu'au 15 septembre.

Le comité d'entreprise n'en avait pas moins fait citer l'association devant le tribunal correctionnel pour délit d'entrave. Rejetée en première instance, sa requête est accueillie par la Cour d'appel de Paris, laquelle condamne l'UCPA à verser à son comité d'entreprise la somme de 2.000 € à titre de dommages-intérêts.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la Cour d'appel, considérant que l'approbation du projet de plan de désengagement par le Conseil d'administration le 27 mai 2010 ne constituait pas une mesure préparatoire mais bien d'une décision définitive. Comme la consultation du comité d'entreprise, bien qu'engagée en amont, s'était poursuivie jusqu'au 15 septembre suivant, soit bien après la décision de fermer le site, les hauts magistrats considèrent que le délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise est bien caractérisé.

Dans la seconde affaire, la société Conforama avait décidé de mettre en œuvre un nouveau concept d'implantation de ses surfaces de vente (agrandissement des magasins, vente "libre" de produits n'ouvrant plus droit à rémunération pour les vendeurs ...). Cette décision modifiait les conditions de travail des salariés et nécessitait donc la consultation préalable du CHSCT, aux termes de l'article L. 4612-1 du code du travail.

Or, en l'espèce, le CHSCT n'avait été consulté que le 27 avril 2009, alors que des documents laissaient clairement entendre que les plans du projet avait été arrêté définitivement le 26 mars 2009 et que les membres de la direction avaient été informés de la mise en place du nouveau concept dès novembre 2008.

Ainsi, au jour de l'ouverture de la procédure d'information-consultation du CHSCT, la décision de réorganisation était en cours de mise en œuvre et l'avis du CHSCT ne représentait plus alors aucun intérêt. Le délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT ne faisait donc aucun doute. Outre une amende de 2000€, la société a été condamnée à payer au CHSCT 3.000€ à titre de dommages-intérêts.

---

<sup>4</sup> Cass. Crim., 30 mars 2016, n° 15-80.117 et n° 13-81.784

## LE NON-RESPECT DES REGLES RELATIVES A L'ORDRE DES LICENCIEMENTS NE REND PAS LES LICENCIEMENTS SANS CAUSE RELLE ET SERIEUSE <sup>5</sup>

Dans le cadre d'une réorganisation, la société Thomson Vidéo Networks a procédé à des licenciements pour motif économique. Deux salariés, « techniciens suivi d'affaires », ont décidé de contester la validité de leur licenciement, arguant notamment du non-respect par l'employeur des règles relatives à l'ordre des licenciements.

En l'espèce, pour l'application des critères d'ordre de licenciement, la société avait établi une division entre les techniciens intervenant en soutien des chargés d'affaire et les autres techniciens de la société. Les deux plaignaient prétendaient que cette division était artificielle, l'ensemble des techniciens exerçant des fonctions de même nature et ayant une formation commune.

La Cour d'appel de Rennes accueille leurs demandes et condamne la société au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle sérieuse, ainsi qu'au remboursement des indemnités de chômage versées aux salariés par Pôle Emploi.

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel au motif que les dommages-intérêts alloués aux salariés licenciés ne pouvaient l'être « pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ».

Dans le droit fil de sa jurisprudence prise sur le fondement de l'article L. 1233-5 du code du travail<sup>6</sup>, la Cour de cassation rappelle, aux termes de sa décision du 6 avril 2016, que l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements n'a pas pour effet de priver le licenciement de toute cause réelle et sérieuse.

Elle constitue une illégalité qui entraîne pour le salarié un préjudice, pouvant aller jusqu'à la perte de son emploi, lequel doit être intégralement réparé, selon son étendue, par les juges du fond sans cumul possible avec une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ne nous leurrions cependant pas.

Le montant de l'indemnisation du fait de cette irrégularité peut être particulièrement élevé et comparable à ce qui se pratique en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, en particulier si le salarié n'a pas retrouvé d'emploi depuis son licenciement.

<sup>5</sup> Cass. Soc., 6 avril 2016, n° 14-29.820 et n° 14-29.821

<sup>6</sup> Cass. soc., 5 oct. 1999, n° 98-41.384 ; Cass. soc., 12 mars 2003, n° 98-44.682

## LES MODALITES DE DEROULEMENT DES REUNIONS DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL FIXEES PAR DECRET<sup>7</sup>

Les modalités de déroulement des réunions des IRP issues de la loi Rebsamen ont enfin été fixées. Le décret n° 2016-453 du 12 avril 2016 a été publié au Journal Officiel du 14 avril 2016 et ses dispositions sont entrées en vigueur le 15 avril 2016.

### Visioconférence

L'article L.2325-5-1 du code du travail prévoit désormais la possibilité de réunir le comité d'entreprise par le biais de la visioconférence. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile.

Le décret précise également les conditions permettant de procéder à un vote à bulletin secret. Le vote doit s'effectuer en deux étapes. Tout d'abord, il faut vérifier que l'ensemble des membres du comité a accès à des moyens techniques satisfaisant les conditions de confidentialité et de sécurité. Par ailleurs, le vote doit avoir lieu de manière simultanée, les participants doivent disposer d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquées par le président du comité.

### Enregistrement et sténographie des séances

L'employeur ou la délégation du personnel au CE peuvent décider de recourir à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité. Si cette décision émane de la délégation du personnel, l'employeur ne peut s'y opposer, sauf lorsque les décisions revêtent un caractère confidentiel et présentées comme tel par l'employeur.

### Délai de transmission du procès-verbal du CE

L'article L.2325-20 du code du travail dispose que le secrétaire du CE doit contresigner les délibérations du comité dans le PV et l'envoyer dans les délais et selon les modalités fixés par accord.

Le décret précise qu'à défaut d'accord, le PV doit être transmis dans les 15 jours suivant la réunion à laquelle il se rapporte. Si une deuxième réunion est prévue pendant ce laps de temps, la transmission doit être effectuée avant. Le délai de 15 jours est réduit à 3 jours lorsque la consultation du comité d'entreprise porte sur un projet de licenciement collectif et à 1 jour dans le cas où l'entreprise est en redressement ou en liquidation judiciaire.

Le décret prévoit enfin qu'à défaut d'accord, le PV contient au moins un résumé des délibérations du comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors

---

<sup>7</sup> Décret n°2016-453 du 12 avril 2016 (JO 14 avril 2016)

la précédente réunion.