

Arrêt n° 777 du 30 septembre 2020 (19-13.714) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCAS:2020:SO00777

Rejet

Sommaire

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.

Dès lors, une cour d'appel qui constate que les demandes d'un comité d'entreprise et d'un syndicat tendent à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de suspendre sous astreinte la fermeture de magasins et toute mise en oeuvre d'un 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, en déduit exactement, sans méconnaître le principe du droit au recours effectif, que ces demandes ne relèvent pas de la compétence du juge judiciaire.

Demandeur(s) : Comité d'entreprise de la société New Look France ; et autres

Défendeur(s) : Société New Look France, société par actions simplifiée unipersonnelle ; et autres

Désistement partiel

1. Il est donné acte au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la société New Look France du désistement de son pourvoi.

Faits et procédure

- Selon l'arrêt attaqué (Paris, 31 janvier 2019), statuant en référé, l'ordonnance qu'il confirme et les productions, la société New Look France (la société), spécialisée dans la commercialisation d'articles de prêt-à-porter et d'accessoires de mode, comprenait au 31 juillet 2018 trente-et-un magasins répartis sur toute la France et employait quatre cent quatre-vingt-seize salariés.
- La direction de la société a convoqué son comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et son comité d'entreprise le 10 septembre 2018 à deux réunions fixées au 17 septembre 2018, en diffusant à cette occasion un document d'information sur un projet de réorganisation de l'entreprise prévoyant la fermeture de vingt-et-un magasins entre le 30 septembre 2018 et le 24 novembre 2021. Était également remis un projet d'accord collectif relatif à un plan de sauvegarde de l'emploi annonçant le licenciement de deux cent vingt-sept salariés en contrat de travail à durée indéterminée et le non-renouvellement du contrat de travail à durée déterminée de trente-cinq salariés.
- Se prévalant de la violation par l'employeur de son obligation de consulter les instances représentatives du personnel préalablement à toute mise en oeuvre d'un projet de restructuration, le comité d'entreprise de la société, le CHSCT et le syndicat Sud commerces et services Ile-de-France (le syndicat) ont saisi le 13 septembre 2018 le juge des référés du tribunal de grande instance aux fins de suspension sous astreinte de la fermeture de magasins et de toute mise en oeuvre du projet de restructuration avant l'achèvement de la consultation des instances représentatives du personnel.
- Par ordonnance du 18 septembre 2018 confirmée par l'arrêt du 31 janvier 2019, ces demandes ont été « déclarées irrecevables devant les juridictions de l'ordre judiciaire ».
- La fermeture effective du magasin de Rouen est intervenue le 19 septembre 2018.
- Par décision du 26 octobre 2018, l'autorité administrative, saisie par le comité d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-57-5 du code du travail, a enjoint à la société notamment de suspendre sa réorganisation pendant la période déterminée de la procédure d'information-consultation, afin de se conformer à la règle de procédure prévue en matière de plan de sauvegarde de l'emploi. Elle a rejeté la demande relative à la remise en état du magasin de Rouen, au motif qu'une telle remise en état ne relevait pas de ses attributions énumérées par l'article précité.
- Le 30 novembre 2018, la société a renoncé à la poursuite de son projet de restructuration.
- Par jugement du 26 juin 2019, la liquidation judiciaire de la société a été prononcée, la société BTSG, en la personne de M. X..., et la société MJA, en la personne de Mme Y..., étant désignés liquidateurs.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

10. Le comité d'entreprise et le syndicat font grief à l'arrêt de confirmer l'ordonnance du président du tribunal de grande instance en ce qu'elle a déclaré irrecevable devant les juridictions de l'ordre judiciaire l'ensemble de leurs demandes principales aux fins de suspension sous astreinte de la fermeture de magasins et de toute mise en oeuvre du projet de restructuration, alors :

« 1°/ que si l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 du code du travail, 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 pour motif économique ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision administrative de validation ou d'homologation, le juge judiciaire demeure seul compétent pour se prononcer sur une demande aux fins de suspension sous astreinte de la mise en oeuvre anticipée d'une décision de fermeture de magasins par une personne morale de droit privé avant l'achèvement de la consultation des instances représentatives du personnel, y compris lorsque cette décision s'inscrit dans un projet de restructuration et de compression des effectifs ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 2323-1, L. 2323-2, L. 2323-31, L. 4612-8-1, L. 1233-57-5 et L. 1235-7-1 du code du travail, dans leur version applicable au litige, l'article 4 de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, ensemble la loi des 16-24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III et le principe de la séparation des pouvoirs ;

2°/ que toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable par un tribunal ; que l'administration ou le juge administratif sont incompétents pour ordonner la suspension d'une décision de fermeture de magasins prise par une personne morale de droit privé avant l'achèvement de la procédure légale d'information-consultation des représentants du personnel ; qu'en jugeant néanmoins que le juge judiciaire serait incompétent pour connaître en référé de cette demande, au motif inopérant que la décision de l'employeur constitue une mesure accessoire du plan de sauvegarde de l'emploi permettant d'aboutir à la suppression des emplois, la cour d'appel, qui, par son incompétence négative, a privé les exposants d'un accès effectif et utile au juge afin de contester la décision de l'employeur, a violé, par fausse application, les articles L. 1235-7-1 et L. 1233-57-5 du code du travail, ensemble l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et du citoyen et l'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

3°/ que l'abrogation des articles L. 1235-7-1 et L. 1233-57-5 du code du travail, institués par l'article 18 de la n° 2013-504 du 14 juin 2013 entraînera, par voie de conséquence, l'annulation de l'arrêt attaqué ainsi dépourvu de base légale, en application de l'article 625 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

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.

13. Le moyen, sans portée en sa troisième branche, la Cour de cassation ayant, par arrêt du 9 octobre 2019, dit n'y avoir lieu de renvoyer au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité, n'est pas fondé pour le surplus.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Président :

Rapporteur :

Avocat

Avocat(s) : SCP Thouvenin, Coudray et Grévy - SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyro

Mme Depelley,

général :

conseiller

M. Cathala

référénaire

Mme Trassoudaine-Verger