

→ PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

254-4 Le plan de sauvegarde de l'emploi ne peut se confondre avec l'accord de méthodeCA Toulouse, 4^e ch., 2^e sect., 30 janv. 2009, n° 08/05784

Un accord de méthode peut anticiper le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi mais il ne peut se confondre avec lui. Dès lors, la contestation du plan de sauvegarde n'est pas soumise aux délais de forclusion prévus pour les accords de méthode.

LES FAITS

En avril 2006, un grand groupe de distribution signe avec les syndicats un accord de méthode sur le dispositif d'accompagnement des restructurations. De façon classique, cet accord définit la méthodologie et les procédures d'information/consultation des institutions représentatives du personnel. Mais il va plus loin puisqu'il anticipe le contenu de futurs éventuels plans de sauvegarde de l'emploi.

En novembre 2007, une société du groupe engage une procédure d'information du comité central d'entreprise et des comités d'établissements sur un projet de restructuration comportant la suppression de plusieurs services et la suppression de près de 200 postes.

Après reclassement de certains salariés dans le cadre de la GPEC, l'employeur présente, le 21 avril 2008, un plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant la suppression de 154 postes, dans les termes de l'accord de méthode.

Le tribunal de grande instance est alors saisi par un comité d'établissement et un syndicat d'une demande d'annulation du plan de sauvegarde de l'emploi.

LES DEMANDES ET ARGUMENTATIONS

Le tribunal annule le plan et l'employeur interjette appel. Comme en première instance, l'employeur soulève l'irrecevabilité de la demande d'annulation. Pour ce faire, il énonce que le plan de sauvegarde ne fait que reprendre intégralement les termes de l'accord de méthode de 2006 en ce qu'il avait anticipé sur le contenu du PSE. Dans ces conditions, l'action en annulation du plan serait irrecevable puisqu'elle aurait été soumise au délai de douze mois prévu au dernier alinéa de l'article L. 1233-24 du Code du travail. Or, en l'espèce, le tribunal a bien été saisi après l'expiration de ce délai.

LA DÉCISION, SON ANALYSE ET SA PORTÉE

La Cour d'appel de Toulouse confirme la décision des premiers juges. Pour les conseillers toulousains, « le plan de sauvegarde ne peut [...] se confondre avec l'accord de méthode ».

Dès lors, une action en contestation du plan reste valable quand bien même le délai de contestation de l'accord de méthode est expiré.

→ Un accord de méthode peut anticiper le contenu d'un PSE...

Tiré de la pratique afin d'adapter aux contraintes de chaque entreprise, en matière de licenciement pour motif économique, les règles de procédure collective d'information/consultation des institutions représentatives du personnel, la technique des accords de méthode a, après avoir été inscrit en 2003 dans la loi à titre expérimental, été consacré par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005.

En vertu des dispositions de l'article L. 1233-21 du Code du travail, un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, par dérogation aux règles légales en la matière, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque des licenciements collectifs pour motif économique sont envisagés.

Sous réserve de ne pas déroger à un certain nombre de règles visées à l'article L. 1233-23 du même Code, et comme son nom l'indique, l'objet de l'accord est donc essentiellement méthodologique et procédural.

Mais au-delà, l'accord de méthode peut également comporter des dispositions relatives à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi lui-même. C'est ainsi que l'accord peut déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan fait l'objet d'un accord.

Ensuite, le législateur a prévu que l'accord de méthode peut « anticiper le contenu » du plan de sauvegarde de l'emploi (C. trav., art. L. 1233-22, *in fine*). Cependant, aucune autre précision n'est apportée par le Code quant à cette « anticipation » du contenu. Dès lors, se pose la question de déterminer la nature d'un accord de méthode dans sa partie « anticipation d'un PSE ». S'agit-il d'un simple accord-cadre conférant aux salariés des garanties minimales ? Ou, comme l'affirmait l'employeur dans le cas de l'arrêt commenté, peut-il être considéré lui-même comme un plan social dès lors que ce dernier en reprend l'intégralité des termes ? ▶

→ ... mais il ne peut se confondre avec lui

L'enjeu de la question était d'importance puisqu'il s'agissait de déterminer la recevabilité d'une action en nullité du plan. Pour l'employeur, le plan ne faisant que reprendre les termes de l'accord de méthode ne pouvait pas être contesté dès lors que les délais pour le faire était expiré, le dernier alinéa de l'article L. 1233-24 du Code du travail prévoyant qu'il était de douze mois à compter du dépôt de l'accord lorsque celui-ci comportait une partie anticipant le contenu du PSE.

Autrement dit, l'argumentation soulevée revenait à confondre en l'espèce l'accord de méthode et le plan de sauvegarde de l'emploi.

Pour les juges du fond, de tels moyens ne pouvaient véritablement prospérer. Et la cour d'appel de préciser l'objet de l'accord de méthode en matière de PSE : anticiper ne veut pas dire régler de façon exhaustive la portée, l'ampleur et les modalités de celui-ci. Pour les conseillers toulousains, l'accord de méthode qui anticipe le contenu d'un PSE se distingue de ce dernier et ne constitue qu'un « accord-cadre ayant pour objet de déterminer les garanties minimum que devra comporter le plan qui sera ultérieurement élaboré par l'employeur et soumis pour discussion aux représentants du personnel ». Pour arriver à cette conclusion, la Cour d'appel de Toulouse motive sa décision par des arguments de bon sens.

D'abord, juger que l'accord de méthode, négocié et conclu avec les organisations syndicales, serait susceptible de ne

faire qu'un avec le PSE reviendrait à éluder purement et simplement la procédure d'information/consultation des institutions représentatives du personnel en la matière.

Ensuite, accepter qu'un plan de sauvegarde puisse être établi de manière complète et définitive des années avant qu'il n'ait à être mis en œuvre n'aurait pas plus de sens, la conjoncture économique et financière étant par nature fluctuante. En l'espèce le PSE a été établi deux ans après la signature de l'accord de méthode.

Enfin, dans le même esprit, la cour d'appel énonce qu'il serait difficile de considérer qu'un accord pourrait déterminer par avance de façon « standardisée » les mesures contenues dans le PSE sans que, comme c'était le cas en l'espèce, les catégories de personnel visées soient elles-mêmes connues.

À notre sens, même s'il ne s'agit que d'un arrêt de cour d'appel susceptible de pourvoi en cassation, les arguments retenus par les juges en l'espèce auraient toutes les chances d'être validés par la Cour de cassation. Par essence, un accord de méthode a pour objet de préparer l'éventualité d'un plan de sauvegarde de l'emploi et non de le déterminer par avance. Accord de méthode et PSE obéissent ont un régime juridique autonome. En conséquence, les délais de contestation de l'accord de méthode ne peuvent s'appliquer aux actions en contestation du PSE. ◊

Jean-Emmanuel Tourreil
Avocat à la Cour

Texte de l'arrêt (extraits)

La Cour d'appel de Toulouse, a rendu l'arrêt suivant :

- SAS Carrefour Hypermarchés (...)
- Comité d'établissement du service après vente Carrefour Sud-Ouest (...)
- Sndicat CFDT des services de la Haute Garonne (...)

Décision déférée du 16 octobre 2008 – Tribunal de Grande Instance de Toulouse – 08/02569

MOTIFS DE LA DÉCISION

L'exception de forclusion

L'article L. 1233-21 du Code du travail permet la conclusion d'un accord d'entreprise, de groupe ou de branche en vue de fixer les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours.

L'article L. 1233-22 dispose :

« L'accord prévu à l'article L. 1233-21 fixe les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise :

1° Est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise ;

2° Peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions.

L'accord peut organiser la mise en oeuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe.

Il peut déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi prévu à l'article L. 1233-61 fait l'objet d'un accord et anticiper le contenu de celui-ci »

Alors même qu'en application de ce texte, l'accord de méthode a pour objet d'anticiper le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il ne peut avoir pour effet de régler de façon exhaustive la portée, l'ampleur et les modalités de celui-ci.

En décider autrement priverait d'objet le processus de consultation des représentants du personnel prévu par la loi qui permet de parvenir à l'élaboration définitive du plan.

D'autre part, il ne peut être sérieusement soutenu que les partenaires sociaux, lors de la signature de l'accord de méthode, sont en mesure de fixer de façon complète et définitive le contenu d'un plan de sauvegarde

de l'emploi susceptible d'intervenir dans les années qui suivent en fonction de l'incidence sur l'emploi des difficultés économiques rencontrées par l'entreprise. Ainsi, aucun décideur économique n'était en mesure de connaître en 2006 la crise financière et économique majeure survenue à la fin de l'année 2008 de nature à entraîner des mesures drastiques de réductions d'effectifs dans de nombreuses entreprises.

De plus, l'accord de méthode ne peut déterminer par avance de façon standardisée les mesures contenues dans un plan de sauvegarde de l'emploi dans l'ignorance des catégories de personnel auquel celui-ci devra s'appliquer, spécialement lorsque, comme en l'espèce, l'entreprise est une société importante employant 74 722 salariés dans des emplois qui correspondent à des métiers de nature différente, et que, au surplus, l'accord a été conclu à l'échelle du groupe Carrefour, second groupe mondial de distribution, dont la SAS Carrefour Hypermarchés ne constitue qu'une partie.

Ainsi, dans sa lettre d'observations du 29 mai 2008 sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, le directeur départemental du travail et de l'emploi relève une difficulté sur les modalités de calcul des indemnités de

rupture en raison d'une augmentation constante du coût de la sous-traitance qui a eu pour effet de diminuer les primes de productivité des techniciens du service après-vente et préconise une révision à la hausse des stipulations prévues sur le calcul des indemnités. Le directeur départemental ajoute : « Cette question illustre la limite d'un accord de méthode pluriannuel conclu à l'échelle du groupe qui aujourd'hui n'est plus adapté à la réalité de certaines entités »

Dans ces conditions, l'accord de méthode qui anticipe le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi constitue un accord-cadre ayant pour objet de déterminer les garanties minimum que devra comporter le plan qui sera ultérieurement élaboré par l'employeur et soumis pour discussion aux représentants du personnel.

Le plan de sauvegarde de l'emploi ne peut dès lors se confondre avec l'accord de méthode. Par suite, la contestation du plan par les représentants du personnel peut intervenir alors même que le délai de contestation de l'accord de méthode est venu à expiration.

Le jugement sera en conséquence confirmé en ce qu'il a écarté l'exception de forclusion soulevée par la SAS Carrefour Hypermarchés.

La validité du plan de sauvegarde de l'emploi L'article L. 1233-62 du Code du travail dispose :

« Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :

1° Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;

2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;

3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;

4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise des activités existantes par les salariés ;

5° 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 ;

6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à 35 heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée ».

Au regard des dispositions de ce texte, le plan est entaché d'insuffisance et encourt la nullité lorsqu'il ne comporte pas en annexe une liste de postes disponibles pour assurer le reclassement des salariés, lorsqu'il ne comporte pas d'informations sur le nombre, la nature et la localisation des emplois disponibles dans l'entreprise et dans le groupe ou encore lorsque, au titre du reclassement interne, l'employeur n'a pas procédé à une recherche des postes disponibles dans le cadre du groupe.

Par des motifs pertinents que la cour adopte, le tribunal a exactement retenu que les conditions de la validité du plan de sauvegarde de l'emploi en cause n'étaient pas réunies.

En effet, les premiers juges relèvent à juste titre que les mesures prévues dans le plan étaient trop générales et trop imprécises pour permettre leur application aux métiers du service après-vente, en énonçant en premier lieu qu'aucun recensement précis des offres d'emploi susceptibles de convenir aux catégories du service après-vente n'avait été mis à la disposition des salariés de façon effective ni annexé au plan.

De plus, la seule indication par le plan de l'existence d'une bourse de l'emploi et de l'assistance d'un bureau externe (BPI) pour l'élaboration de bilans de compétences et d'actes de candidature ne permet pas lors de l'ouverture des discussions de déterminer si les postes offerts sont de nature à permettre un reclassement efficace, alors qu'au surplus la SAS Carrefour Hypermarchés reconnaît pendant les réunions du comité d'entreprise,

notamment le 30 mai 2008, que les postes proposés n'étaient pas adaptés au profil et aux compétences des techniciens.

Le tribunal relève au surplus sur ce point de façon fondée que dans le cadre de cette bourse de l'emploi peu adaptée, les salariés sont dans l'obligation de formaliser des actes de candidature auprès des directions des magasins ou des services et se trouvent soumis au bon vouloir de celles-ci, alors que par ailleurs l'insuffisance des prestations du bureau BPI a été relevée.

D'autre part, les offres d'emplois n'ont pas porté sur le secteur des sous-traitants, alors pourtant que la nécessité de réorganiser les services après-vente est liée au moins pour partie à un recours accru à la sous-traitance. Le jugement relève par ailleurs à juste titre l'insuffisance manifeste des propositions de formation permettant un reclassement en interne de même que la faiblesse des propositions en durée et en financement pour les formations en vue du reclassement externe.

Enfin, l'argument tiré par la SAS Carrefour Hypermarchés du succès de la phase de volontariat ayant permis le reclassement de 140 salariés n'est pas déterminant, dès lors qu'au sein du Service après-vente régional Sud-Ouest pour lequel 42 salariés étaient concernés, 25 situations ne sont pas réglées et concernent 13 techniciens, 4 administratifs, 3 employés, 3 cadres et 2 hôtesse, les intéressés ayant une ancienneté moyenne de 18 ans.

Le Comité d'établissement et le syndicat CFDT rappellent sur ce point de façon justifiée que la capacité des techniciens et des employés à occuper de nouveaux emplois est faible dès lors que leurs compétences n'ont pas été actualisées, dans la mesure où depuis quatre ans leur formation a été laissée largement en déshérence.

Dans ces conditions, c'est de façon justifiée que l'annulation du plan de sauvegarde et de l'emploi a été prononcée.

Le jugement sera en conséquence confirmé en toutes ses dispositions.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Confirme le jugement (...)