

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE. Lorsqu'un accord de méthode anticipe le contenu d'un PSE, il ne se confond pas avec lui. De sorte la contestation du plan social n'est pas soumise au délai de douze mois lié à l'accord de méthode mais à la prescription quinquennale.

L'accord de méthode n'absorbe pas le PSE

Le droit du licenciement économique s'organise en séquences, pas toujours facile à intercaler. La plus célèbre d'entre elles, celle des ex-livres IV et III, a été réglée par le législateur qui en a assuré la concomitance (C. trav., art. L. 1233-30). Mais le contentieux en la matière a livré d'autres illustrations, comme l'exercice du droit d'alerte conjugué au déclenchement des livres IV et III (v. not. TGI Nanterre, référé, 10 sept. 2004, *Semaine sociale Lamy*, n° 1183, p. 12), la négociation d'un accord GPEC préalablement à l'élaboration d'un PSE (v. notre dossier récapitulatif des jurisprudences des juges du fond, *Semaine sociale Lamy*, n° 1291, p. 11), ou encore – et c'est l'objet de ce commentaire – l'accord de méthode anticipant un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). La cour d'appel de Toulouse vient de se pencher sur cette question inédite.

UN ACCORD D'ANTICIPATION

Au printemps 2006, le groupe Carrefour signe un accord de méthode sur le dispositif d'accompagnement lié aux restructurations. Aux termes de l'arrêt, l'accord définit « la méthodologie et les procédures d'information et de consultation et les garanties collectives des salariés dans le cadre du volontariat puis après application des critères d'ordre, lorsque les sociétés du groupe Carrefour en France seront confrontées à une évolution susceptible d'avoir des conséquences sur l'emploi ». Cet accord se double d'un accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des conséquences (GPEC).

Deux ans plus tard, après avoir mis en place un plan de redéploiement lié à la mise en œuvre de la GPEC, le groupe présente « un plan de sauvegarde de l'emploi, dans les termes de l'accord de méthode, prévoyant la suppression de 154 postes de travail dont 42 dans le service après vente régional sud-ouest ».

Saisi par le comité d'établissement Sud ouest et le syndicat CFDT, le TGI de Toulouse annule le PSE en raison de son imprécision. L'exception de forclusion présentée par l'employeur tirée de l'expiration du délai pour contester l'accord de méthode (douze mois) est rejetée. C'est une belle question, jamais traitée qui nécessite quelques rappels.

DEUX ACCORDS EN UN ?

Né de la pratique et consacré par la loi du 18 janvier 2005 dite de cohésion sociale (« Le nouveau droit du licenciement pour motif économique », *Semaine sociale Lamy*, Suppl. n° 1242), l'accord de méthode peut se décliner sous deux formes différentes (C. trav., art. L. 1233-21 et s.). Dans sa version « light », il met en place un calendrier aménageant la procédure légale d'information/consultation sur le licenciement collectif, le plus souvent pour l'adapter à la taille de l'entreprise et aux caractéristiques du projet (« Les accords de méthode », C. Baumgarten, « Négocier les procédures », CSP Sutra Corre et associés, *Semaine sociale Lamy*, Suppl. n° 1380, p. 27 et 31). Dans sa version plus « intense », il peut anticiper le plan de sauvegarde de l'emploi. C'est ce second modèle qu'a choisi d'expérimenter le groupe Carrefour.

Pour comprendre l'enjeu du débat, il faut se souvenir que pour l'accord de méthode anticipant un PSE, le délai de contestation est de douze mois (C. trav., art. L. 1233-24). L'entreprise va jouer sur ce délai.

En l'espèce, le PSE a été contesté par le comité d'établissement et la CFDT plus d'un an après la conclusion de l'accord de méthode. Prenant appui sur ce calendrier, la direction fait valoir que l'action engagée portait « sur un plan de sauvegarde de l'emploi qui n'est que la reprise intégrale de l'accord de groupe » et n'a « en réalité pour objet de remettre en cause cet accord de méthode, alors que le délai de recours de 12 mois prévu par la loi est venu à expiration ». Autrement dit, le PSE faisant corps avec l'accord de méthode, c'est la validité de ce dernier, antérieur au PSE, qui était remise en cause par les demandeurs à l'action. Le délai de douze mois devait donc s'appliquer. Or, en l'espèce, il a été largement dépassé. La forclusion s'imposait. Cette analyse va être rejetée par la cour d'appel de Toulouse.

PAS DE CONFUSION POSSIBLE

Les juges toulousains s'attachent à démontrer les finalités respectives de l'accord de méthode et du PSE. À cet égard,

ils indiquent : « Alors même qu'en application de ce texte (C. trav., art. L. 1233-22), l'accord de méthode a pour objet d'anticiper le contenu du 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. » Ils en déduisent que « 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 ».

L'arrêt illustre les limites de l'exercice de l'anticipation d'un PSE dans un accord de méthode. Ce dernier est conclu « à froid » dans une conjoncture économique donnée qui peut évoluer jusqu'à surprendre. C'est le cas de la crise financière et économique survenue à la fin de l'année 2008. La cour d'appel relève également que 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 du personnel auquel celui-ci devra s'appliquer [...] ». Par conséquent, l'accord de méthode constitue « un accord cadre ayant pour objet de déterminer les garanties minimum que devra comporter le plan qui sera ultérieurement soumis pour discussion aux représentants du personnel ». La thèse du PSE « pro forma » est condamnée.

L'anticipation ne peut être totale. Certains éléments, par nature, ne peuvent être connus au moment de l'élaboration de l'accord de méthode. D'autres doivent nécessairement être débattus avec le comité d'entreprise lors de l'élaboration du PSE. Aussi, des syndicats ne sauraient arrêter le contenu d'un PSE dans le cadre d'un accord de méthode, d'autant que c'est le CE qui garde la main sur ce contenu. Les premiers ne peuvent prendre le pas sur le second. C'est aussi vrai pour les délais de contestation. ■

F. C.

► CA Toulouse, 4^e Ch. sect. 2, 30 janv. 2009, n° 08/02569
Arrêt disponible sur www.wk-rh.fr