

Lamyline

Reclassement externe : la commission paritaire de l'emploi n'a pas à être saisie si l'accord de branche applicable ne l'impose pas

Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique collectif, l'employeur n'a pas à saisir la commission paritaire de l'emploi afin de favoriser le reclassement des salariés à l'extérieur de l'entreprise, si l'accord de branche l'ayant mis en place ne lui attribue pas expressément cette mission. En l'absence d'obligation de saisine préalable de la commission paritaire de l'emploi, le salarié ne saurait faire juger son licenciement comme dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison d'une absence de reclassement externe.

Les faits

Un salarié a été engagé le 11 octobre 2008 en qualité d'agent de sécurité par la société Consulting organisation protection sécurité (« COPS »). La relation de travail était régie par les dispositions étendues de la Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985.

La société a été placée en liquidation judiciaire le 17 mai 2011, avec maintien de l'activité jusqu'au 6 septembre 2011.

Le 19 septembre 2011, le salarié a été licencié dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique par courrier du mandataire liquidateur désigné.

Les demandes et argumentations

Considérant son licenciement comme injustifié, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse pour non-respect notamment de son obligation de reclassement externe.

Le salarié faisait grief à l'arrêt d'appel de l'avoir débouté de sa demande en paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il soutenait que le licenciement pour motif économique est dépourvu de cause réelle et sérieuse quand l'employeur qui a, conventionnellement, l'obligation de saisir une commission paritaire de l'emploi, ne l'a pas fait.

À cet effet, il évoquait les articles 5 et 15 de l'accord national interprofessionnel (Ani) du 10 février 1969, instituant les commissions paritaires, auquel se réfère l'accord du 30 avril 2003 applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective (CCN) des entreprises de prévention et de sécurité. Ces articles prévoient :

que les commissions paritaires sont notamment chargées « d'étudier les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à leur mise en œuvre » (article 5 de l'Ani du 10 février 1969) ;
qu'elles « pourront être saisies » si des licenciements collectifs pour motif économique n'ont pu être évités et posent un problème de reclassement (article 15 de l'Ani du 10 février 1969).

Il estimait que ces articles « mettent à la charge de l'employeur une obligation conventionnelle de saisir la commission paritaire nationale de l'emploi préalablement aux licenciements envisagés ».

La société soutenait que l'article 3 de l'accord du 30 avril 2003, relatif aux attributions de la commission paritaire, n'en comporte aucune en matière de reclassement. De fait, elle considérait qu'elle n'avait aucune obligation conventionnelle de reclassement externe.

La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par le salarié et confirme l'arrêt d'appel en ce qu'il constate l'absence d'obligation de saisine de la commission paritaire en matière de reclassement externe et juge le licenciement comme procédant d'une cause réelle et sérieuse.

La Chambre sociale de la Cour de cassation considère, « après avoir relevé que l'article 3 de l'accord du 30 avril 2003 relatif à la mise en place d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle applicable à l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, bien que se référant à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, n'attribuait pas de missions à cette commission en matière de reclassement externe, la cour d'appel en a exactement déduit qu'aucune obligation de saisine préalable de la commission paritaire de l'emploi destinée à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise, avant tout licenciement pour motif économique de plus de dix salariés, n'était applicable ».

Ainsi, le seul renvoi, dans l'accord de branche applicable au sein de l'entreprise, à l'Ani du 10 février 1969 ne saurait mettre à la charge de l'employeur une obligation de saisine préalable de la commission paritaire de l'emploi afin de favoriser le reclassement externe des salariés concernés par une procédure de licenciement collectif pour motif économique.

• L'obligation conventionnelle de reclassement externe des salariés licenciés pour motif économique

Le Code du travail met à la charge de l'employeur une obligation de reclassement préalable des salariés concernés par une mesure de licenciement pour motif économique (C. trav., art. L. 1233-4). Il s'agit d'une obligation de reclassement interne. En effet, le reclassement doit s'opérer sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie (C. trav., art. L. 1233-4, al. 2). Quand il existe des établissements situés en dehors du territoire national, le salarié dont le licenciement est envisagé peut demander à recevoir des offres de reclassements dans ces établissements (C. trav., art. L. 1233-4-1).

L'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur ne s'étend pas aux entreprises extérieures au groupe, sauf en cas d'existence d'une convention ou d'un engagement contraire.

Au cas particulier, il était question des commissions paritaires de l'emploi. L'Ani du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi avait prévu que ces commissions seront créées dans les branches professionnelles, notamment afin d'intervenir en matière de reclassement externe en cas de licenciements collectifs pour motif économique. L'article 5 de l'Ani leur attribue la tâche « d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ». L'article 15 de l'Ani prévoit qu'elles pourront être saisies si des licenciements collectifs pour raisons économiques n'ont pu être évités et posent un problème de reclassement afin de s'efforcer à « élaborer un plan comportant des propositions de reclassement ou de formation en vue d'un reclassement à terme en tenant compte des différents régimes d'indemnisation en vigueur ».

».

Cette obligation de création d'une commission paritaire pour l'emploi s'est faite de manière très disparate et nuancée dans les différentes branches d'activités concernées. Ainsi, l'accord du 20 avril 2006, relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé, prévoit expressément des attributions spécifiques en matière de licenciement pour motif économique et notamment en termes de reclassement. À l'inverse, l'accord collectif du 30 avril 2003, relatif à la mise en place d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle applicable aux employeurs relevant de la CCN des entreprises de prévention et de sécurité, dont il était question au cas particulier, se réfère de manière générale à l'Ani de 69 et ne lui attribue aucune mission en matière de reclassement interne.

Compte tenu de l'importance de l'obligation de reclassement et du contenu hétérogène des différents accords de branche, se posait la question de savoir si la seule référence à l'Ani de 1969 suffit à mettre à la charge de l'employeur une obligation de saisine préalable de la commission paritaire de l'emploi destinée à favoriser un reclassement extérieur à l'entreprise ou au groupe auquel elle appartient. Autrement dit, l'Ani de 1969 s'applique-t-il de manière autonome ?

C'est la problématique à laquelle la Cour de cassation a dû répondre au cas particulier. En effet, l'employeur et le salarié adoptaient pour l'un l'argument d'une application autonome de l'Ani de 1969 et pour l'autre la nécessité d'une référence expresse à cette mission de reclassement dans l'accord de branche.

La portée de cette solution n'est pas sans importance dans la mesure où le non-respect par l'employeur de son obligation de reclassement externe était susceptible de rendre le licenciement du salarié comme dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 28 mai 2008, n° 06-46.009).

• Une jurisprudence hésitante quant à une éventuelle application autonome de l'Ani du 10 février 1969

En cas de mention explicite, dans l'accord de branche applicable, de l'obligation de saisir préalablement la commission paritaire de l'emploi afin de rechercher son reclassement externe, la question ne fait pas débat. En effet, la Cour de cassation a considéré, en se référant à l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987, que la carence de saisine par l'employeur de la commission rend les licenciements sans cause réelle et sérieuse dans la mesure où il s'agit d'une extension conventionnelle de l'obligation légale de reclassement (Cass. soc., 10 févr. 2009, n° 08-40.057 ; Cass. soc., 5 juin 2012, n° 11-21.873).

Une décision de la Cour de cassation avait toutefois accredité l'idée d'une application autonome de l'Ani de 1969, indépendamment du contenu de l'accord de branche créant les commissions paritaires de l'emploi.

À la suite d'un licenciement collectif pour motif économique, l'employeur faisait valoir qu'il n'avait pas manqué à son obligation de reclassement dès lors, notamment, que la saisine des commissions paritaires était facultative. Les juges ont rejeté le pourvoi formé en précisant que « *la société avait l'obligation conventionnelle de saisir la commission territoriale de l'emploi en application des articles 5 et 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 et ayant constaté que la société n'avait pas respecté cette obligation, la cour d'appel a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision* ».

La Haute Cour ne fait aucune référence à la CCN applicable mais uniquement à l'Ani de 1969. Elle semblait donc considérer qu'à partir du moment où l'accord de branche renvoie aux attributions prévues par l'Ani, l'employeur a l'obligation de saisir la commission paritaire pour l'emploi. C'est l'interprétation qui a été retenue par une partie de la doctrine (M. Morand, *Licenciements économiques et commissions paritaires de l'emploi*, Les Cahiers du DRH 2014. 207).

L'application d'une telle solution au cas particulier aurait conduit à considérer le licenciement du salarié comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

• Rejet d'une éventuelle application autonome de l'Ani du 10 février 1969

Par la présente décision, la Cour de cassation met fin aux hésitations en rejetant l'idée d'une application autonome de l'Ani de 1969. En effet, l'accord applicable n'attribuait aucune mission à la commission en matière de reclassement externe. Les juges ont donc considéré que l'employeur n'était tenu par aucune obligation de saisine préalable de celle-ci.

Il est désormais clair, comme l'indique la Cour de cassation dans sa note explicative, que l'Ani de 1969 a uniquement un caractère « programmatique ». Concrètement, il appartient aux partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation des accords de branche, de (a) décider de la création de commissions paritaires pour l'emploi et (b), dans l'hypothèse de leur mise en place, de leur attribuer expressément la mission d'intervenir aux fins de favoriser le reclassement externe des salariés concernés par une mesure de licenciements collectifs pour motif économique.

En dehors de ce schéma, l'employeur ne saurait être condamné pour non-respect de son obligation de reclassement externe pour défaut de saisine préalable de la commission. Le renvoi dans l'accord de branche ou la convention collective applicable aux dispositions de l'Ani de 1969 n'est pas un critère pertinent pour apprécier les obligations de l'employeur.

En conséquence, un certain nombre d'accords de branche, et notamment l'accord collectif du 30 avril 2003, relatif à la mise en place d'une commission paritaire pour l'emploi applicable aux employeurs compris dans le champ d'application de la CCN des entreprises de prévention et de sécurité, ne saurait désormais fonder une action contentieuse des salariés licenciés pour motif économique, au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse de leur licenciement.

Philippe Pacotte

Avocat associé, Delsol Avocats

Raphaëlle Leroy

Avocat, Delsol Avocats

TEXTE DE L'ARRÊT (EXTRAITS)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 28 mars 2014), que M. X... est entré au service de la société Consulting organisation protection sécurité (la société COPS) le 11 octobre 2008 en qualité d'agent de sécurité, la relation de travail étant soumise à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 ; que la société COPS a été placée en liquidation judiciaire le 17 mai 2011, avec maintien de l'activité jusqu'au 6 septembre 2011, M. Y... étant désigné en qualité de mandataire liquidateur ; que le salarié a été licencié par lettre du 19 septembre 2011 de M. Y..., ès qualités, dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique ; [...]

Sur le second moyen du pourvoi principal du salarié :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

alors, selon le moyen, que lorsque l'employeur a, conventionnellement, l'obligation de saisir une commission territoriale de l'emploi avant tout licenciement pour motif économique, le non-respect de cette procédure étendant le périmètre du reclassement a pour conséquence de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse ; que les articles 5 et 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 auquel se réfère l'accord du 30 avril 2003 applicable à l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité mettent à la charge de l'employeur une obligation conventionnelle de saisir la commission paritaire de l'emploi préalablement aux licenciements envisagés ; que la cour d'appel a considéré que cet accord n'attribuait en son article 3 aucune mission en matière de reclassement à la commission paritaire nationale de l'emploi ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les articles 5 et 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, l'article 3 de l'accord du 30 avril 2003 et les articles L. 1233-4 et L. 1235-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir relevé que l'article 3 de l'accord du 30 avril 2003 relatif à la mise en place d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle applicable à l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, bien que se référant à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, n'attribuait pas de missions à cette commission en matière de reclassement externe, la cour d'appel en a exactement déduit qu'aucune obligation de saisine préalable de la commission paritaire de l'emploi destinée à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise, avant tout licenciement pour motif économique de plus de dix salariés, n'était applicable ; que le moyen n'est pas fondé ; [...].