

## **Seuil de déclenchement de l'obligation d'établir un PSE : prise en compte des ruptures conventionnelles**

**Ophélie Deschamps-Jakovlevitch**

Avocat, Delsol avocats

22-01-2013

Une salariée a saisi la juridiction prud'homale afin de faire constater la nullité de son licenciement pour motif économique en l'absence de tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Selon la demanderesse la société était tenue de mettre en place un PSE dès lors que 10 ruptures ayant un motif économique étaient envisagées, que ces ruptures prennent la forme d'un licenciement pour motif économique ou d'une rupture conventionnelle.

Le Code du travail impose la mise en œuvre d'un PSE dès lors que le projet de licenciement économique envisagé dans une entreprise d'au moins 50 salariés, concerne 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours.

D'autres dispositions ont été édictées afin que les employeurs ne s'affranchissent pas aisément de l'établissement d'un PSE en procédant par petites vagues de licenciements. Ainsi l'employeur se voit contraint d'établir un PSE dès lors qu'il a procédé pendant 3 mois consécutifs à des licenciements économiques de plus de 10 salariés sans atteindre 10 salariés sur une même période de 30 jours, et qu'il envisage tout nouveau licenciement au cours des trois mois suivants. Il en est de même lorsque sur une année civile l'employeur a procédé à plus de 18 licenciements sans atteindre 10 licenciements sur la période de 30 jours, et qu'un licenciement économique est envisagé dans les trois premiers mois de l'année civile suivante (articles L. 1233-26 et L. 1233-27 du Code du travail).

S'agissant des ruptures à inclure pour déterminer les obligations de l'employeur en matière de PSE, il est aujourd'hui acquis qu'outre les licenciements économiques envisagés, doivent être prises en compte, les ruptures conventionnelles ayant une cause économique et s'inscrivant dans un processus concerté de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités (Cass. soc, 9 mars 2011, n° 10-11.581 et Instr. DGT n° 2010-2 du 23 mars 2010).

En l'espèce la demanderesse, licenciée pour motif économique, soutenait que l'employeur aurait dû mettre en œuvre un PSE, dès lors que 9 ruptures étaient envisagées et que 2 demandes de ruptures conventionnelles avaient été sollicitées.

La cour d'appel confirme la décision de première instance en jugeant le licenciement nul au motif de l'absence de PSE.

**Bacaly n° 2 - Juillet-Décembre 2012**

Si la cour d'appel de Lyon s'inscrit dans la jurisprudence actuelle de la Cour de cassation en confirmant la nécessité de prendre en compte les ruptures conventionnelles remplissant les conditions susmentionnées, la justification de la cause économique de ces ruptures conventionnelles semble peu étoffée. En effet, la cour déduit la cause économique, du seul fait que l'employeur n'apporte pas la preuve d'avoir procédé au remplacement des salariés ayant souscrit aux ruptures conventionnelles. En tout état de cause, compte tenu en l'espèce, des nombreuses ruptures conventionnelles intervenues sans conteste dans un contexte de suppression d'emploi dues à des difficultés économiques, il aurait été contestable d'exclure ces ruptures, en application de la jurisprudence de la Cour de cassation, quand bien même elle nous semble critiquable. En outre, l'employeur ne disposait d'aucun élément probant pour expliquer le nombre conséquent de ruptures conventionnelles.

Par ailleurs, si la cour d'appel affirme que l'employeur était tenu d'établir un PSE, le fondement juridique pour parvenir à cette conclusion n'est pas celui soulevé par la salariée.

En effet, alors que la salariée invoquait uniquement les dispositions de l'article L. 1233-61 puisque l'employeur envisageait 11 ruptures pour motif économique (9 licenciements et 2 ruptures conventionnelles), la cour d'appel ne pouvait retenir ce fondement dès lors que l'employeur démontrait que les 2 ruptures conventionnelles envisagées et de surcroît refusées par l'administration n'avaient pas une cause économique ; un des salariés ayant finalement démissionné et le second ayant été licencié pour faute grave.

La cour s'est donc visiblement, de son propre chef, basée sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-26 du Code du travail, pour parvenir à ses fins. Après analyse du registre du personnel et des courriers de l'inspection du travail, la cour déduit que l'employeur qui a prononcé pendant trois mois consécutifs des ruptures pour motif économique sans atteindre 10 ruptures sur 30 jours, atteignait le seuil de déclenchement du PSE, dès lors que la demanderesse avait été licenciée au cours du second délai de 3 mois.

Reste que le point de départ du premier délai de trois mois déterminé par la cour d'appel au 12 décembre 2008 ne s'explique pas. En effet, pourquoi la cour a-t-elle prit ce point de départ alors qu'elle relève pourtant que l'établissement d'un PSE devait être apprécié au niveau de l'entreprise dès lors que deux établissements étaient touchés par les projets de licenciements et que la société avait dès le 29 septembre 2008 commencé à procéder à des ruptures conventionnelles.

Cette décision démontre que les juges du fond n'hésitent pas à user de toutes les dispositions relatives à la mise en place d'un PSE, pour vérifier si l'employeur est ou non contraint à sa mise en œuvre, peu important que le demandeur les ait invoquées. Il est donc conseillé aux employeurs avant tout contentieux, de procéder à un décompte minutieux tant des licenciements économiques que des ruptures conventionnelles. En cas de contentieux, les employeurs devront anticiper la preuve du respect des 3 articles précités alors même que le demandeur se base uniquement sur un seul de ces fondements.

Arrêt commenté :  
CA Lyon, 6 septembre 2012, n° 11/01237