

Licenciement économique : la rupture conventionnelle ne permet pas d'éviter un PSE



Par **Alain Ménard**
Avocat Associé
Racine, Cabinet d'avocats
www.racine.eu

Lorsqu'elles ont **une cause économique** et s'inscrivent dans un **processus de réduction des effectifs** dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable ainsi que **les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi.**

Dans cette affaire, **un nombre important de ruptures conventionnelles** était intervenu dans une UES, dans un contexte de suppression d'emplois due à une baisse d'activité.
Ces ruptures se révélant insuffisantes, deux nouveaux projets de licenciement économiques ont été envisagés dans deux sociétés de l'UES.

Le **comité central d'entreprise** a refusé de donner un avis sur le plan de sauvegarde commun et a saisi le tribunal de grande instance afin d'obtenir l'annulation de la procédure d'information et de consultation, du plan de sauvegarde de l'emploi des ruptures conventionnelles ainsi que des dommages-intérêts.

Faisant une application combinée des articles L. 1233-3 et L. 1237-11 du Code du travail, la Chambre sociale retient que les ruptures conventionnelles s'étant inscrites dans le processus global de réduction d'effectifs, elles devaient être prises en compte pour apprécier la régularité de la procédure suivie par l'employeur et le respect de ses obligations en matière de plan de sauvegarde de l'emploi.

L'intégration des ruptures conventionnelles dans la procédure de licenciement économique ne remet cependant pas en cause leur qualification et leur régime juridiques propres non plus qu'elle n'affecte, en soi, leur validité.

... / ...



Sur ce point, l'arrêt précise que ni le comité d'entreprise, ni les syndicats ne sont recevables, faute de qualité, à demander l'annulation de ces ruptures auxquelles ils ne sont pas parties, une éventuelle action en nullité ne pouvant être exercée que par les salariés concernés.

Cette décision ne tranche pas la question du droit pour les salariés de solliciter devant la juridiction prud'homale, la nullité de la rupture conventionnelle dont ils auraient fait l'objet, au mépris des règles régissant le licenciement économique.



Par **Alain Ménard**
Avocat Associé
Racine, Cabinet d'avocats
www.racine.eu

