

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 16 novembre 2016

**N° de pourvoi: 15-19927 15-19928 15-19929 15-19930 15-19931 15-19932 15-19933
15-19934 15-19935 15-19936 15-19937 15-19938 15-19939**

ECLI:FR:CCASS:2016:SO02047

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu la connexité, joint les pourvois n° V 15-19. 927 à G 15-19. 939 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués (Bordeaux, 15 avril 2015) que la société Lagarde, détenue par la société holding Gregoire, et ayant pour activité la fabrication et la vente de machines agricoles et forestières, a procédé courant 2009 à sa restructuration par l'arrêt de fabrication de certains produits et conduisant au licenciement de 22 salariés pour motif économique, le 12 décembre 2009 ; que M. X... et onze autres salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour contester leur licenciement ; que par jugement du 23 mai 2012, la société Lagarde a été mise en liquidation judiciaire, la société Laurent Mayon ayant été désignée comme mandataire liquidateur ;

Sur le premier moyen commun aux pourvois :

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leur demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et indemnité de préavis (sauf M. X...), alors, selon le moyen :

1°/ que d'une part, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, les difficultés économiques alléguées doivent être appréciées et établies au niveau du secteur d'activité de ce groupe dans lequel intervient l'employeur et que, d'autre part, la notion de groupe n'est pas celle que désignent les dispositions du droit des sociétés ou du droit de la concurrence, ni même celle à laquelle renvoient les dispositions du code du travail relatives au comité de groupe ou aux accords collectifs de groupe ; que la cour d'appel a considéré que les difficultés économiques devaient être appréciées au niveau du groupe Grégoire AS incluant uniquement la société Grégoire AS, la SAS Grégoire, la SARL Socomav et la SAS Lagarde ; qu'en se déterminant de la sorte, en se référant aux liens capitalistiques, sans rechercher, comme elle y était invitée, si les difficultés économiques ne devaient pas être appréciées au niveau du secteur d'activité du groupe incluant non seulement la société Viti Invest (anciennement Grégoire AS) mais également la société Vitico AS, Greg Invest AS et 12 autres filiales du groupe, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base

légale au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail ;

2°/ que les seuls résultats des sociétés ne permettent pas d'établir la réalité des difficultés économiques invoquées au niveau du secteur d'activité du groupe ; que l'exposant avait soutenu et démontré qu'à l'époque des licenciements, le groupe Grégoire avait procédé à des embauches, avait procédé à des acquisitions et disposait de capitaux propres et d'une trésorerie de plusieurs millions d'euros ; qu'en se fondant sur les seuls résultats des sociétés qui ne permettaient pas d'établir la réalité des difficultés économiques évoquées au niveau du secteur d'activité du groupe, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail ;

Mais attendu que la cause économique d'un licenciement s'apprécie au niveau de l'entreprise ou, si celle-ci fait partie d'un groupe, au niveau du secteur d'activité du groupe dans lequel elle intervient ; que le périmètre du groupe à prendre en considération à cet effet est l'ensemble des entreprises unies par le contrôle ou l'influence d'une entreprise dominante dans les conditions définies à l'article L. 2331-1 du code du travail, sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux entreprises situées sur le territoire national ;

Et attendu que la cour d'appel, par motifs propres et adoptés, et par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve soumis à son examen, a constaté qu'étaient justifiées les difficultés économiques invoquées à l'appui du licenciement des salariés, tant au niveau de la société Lagarde, qu'au niveau de la société holding Grégoire AS située en Norvège et des autres sociétés détenues par celle-ci, à savoir les sociétés Grégoire (SAS) et Socomav, exerçant dans le même secteur d'activité que la société Lagarde ; que la cour d'appel, sans avoir à procéder à des recherches que ses constatations rendaient inopérantes, a légalement justifié sa décision ;

Sur le second moyen commun aux pourvois :

Attendu que les salariés font également grief aux arrêts de les débouter de leur demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et indemnité de préavis (sauf M. X...), alors selon le moyen :

1°/ que l'employeur doit apporter la preuve qu'il a effectué des recherches loyales en justifiant du périmètre du reclassement ; que la cour d'appel, adoptant les motifs des premiers juges, a retenu que « le salarié ne rapporte pas la preuve de l'existence d'un groupe de reclassement, au-delà de ce qui est reconnu et établi par la SAS Lagarde » ; qu'en statuant comme elle l'a fait quand la charge de la preuve n'incombe pas au salarié mais à l'employeur lequel doit établir qu'il a effectué des recherches loyales en justifiant du périmètre de l'obligation de reclassement, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-4 du code du travail et 1315 du code civil ;

2°/ que l'employeur doit justifier avoir recherché toutes possibilités de reclassement dans les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; que la cour d'appel a retenu que le périmètre du groupe était limité au groupe Grégoire AS, composé d'une holding en Norvège Grégoire AS, et de deux filiales, outre la SAS Lagarde, la SAS Grégoire et la SARL Socomav ; qu'en se déterminant de la sorte, en se référant aux liens capitalistiques, sans rechercher, comme elle y était invitée, si les recherches de reclassement ne devaient pas être étendues aux sociétés Vitico AS, Greg Invest AS et aux 12 autres filiales du groupe, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1233-4 du code du travail ;

3°/ que les recherches doivent être personnalisées, sérieuses et précises, ce qui n'est pas le cas d'une lettre circulaire envoyée à des sociétés sans mentionner ni l'ancienneté ni la polyvalence des salariés ; que le salarié a fait valoir que les courriers dont la société Lagarde se prévalaient étaient des lettres circulaires ne mentionnant ni l'ancienneté ni la polyvalence du salarié, ce dont il résultait que les recherches n'étaient ni précises ni sérieuses ; qu'en retenant que la société Lagarde avait interrogé les sociétés AS Grégoire, SAS Grégoire et Socomav, sans répondre aux conclusions du salarié qui soulignait que

les courriers dont la société Lagarde se prévalaient étaient des lettres circulaires ne mentionnant ni l'ancienneté ni la polyvalence du salarié, ce dont il résultait que les recherches n'étaient ni précises ni sérieuses, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que la cour d'appel a retenu que l'employeur avait adressé aux salariés une offre de reclassement portant sur 8 postes ; en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si, en adressant 8 offres identiques aux 47 salariés de l'entreprise, l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement, quand ce procédé révélait une absence de recherches et de propositions sérieuses, individuelles et loyales, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1233-4 du code du travail ;

5°/ que l'employeur, tenu de saisir une commission territoriale de l'emploi en application de l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987, étendu par arrêté du 16 octobre 1987, doit proposer au salarié de manière écrite, précise et personnalisée, les offres de reclassement qui lui ont été transmises par l'intermédiaire de la commission compétente, après avoir vérifié que ces offres sont en rapport avec les compétences et les capacités du salarié ; que ne satisfait pas à ses obligations

l'employeur qui transmet des propositions d'emploi au salarié sans vérifier l'adéquation entre les postes proposés par d'autres entreprises et les compétences du salarié et sans même adresser une offre de reclassement précise ; que la cour d'appel a retenu que l'employeur avait remis au salarié la liste des emplois disponibles issue du site de l'UIMM ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans tenir compte du fait que l'employeur, qui faisait uniquement état de la remise d'une liste d'emplois disponibles issue du site de l'UIMM, n'avait pas adressé au salarié des offres de reclassement personnalisées, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 1233-4 et 28 de l'accord du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie ;

6°/ que préalablement au licenciement, l'employeur doit informer le salarié de la possibilité de consulter les postes disponibles et d'inscrire son curriculum vitae sur le site internet national de la métallurgie ; que le salarié a fait valoir que l'employeur ne l'en avait informé qu'en lui notifiant le licenciement ; qu'en ne répondant pas aux conclusions du salarié sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

7°/ que le salarié a expressément soutenu qu'il n'avait pas eu connaissance des offres d'emploi dans la société Gérard Michel et dans la société Véolia ; que la cour d'appel, adoptant les motifs des premiers juges, a retenu que l'employeur avait affiché les offres d'emploi dans la société Gérard Michel et dans la société Véolia, qu'il n'était pas tenu d'effectuer des propositions individuelles et que le salarié ne prétendait pas en avoir eu connaissance ; qu'en statuant comme elle l'a fait alors que le salarié soutenait expressément qu'il n'en avait pas eu connaissance, la cour d'appel a méconnu les termes du litige, en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

8°/ que l'employeur ne peut se borner à afficher une liste de postes ; il doit porter à la connaissance des salariés individuellement des offres d'emplois personnalisées ; que dès lors, en considérant que l'employeur n'était pas tenu de procéder à des propositions individuelles, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve soumis à son examen tant par l'employeur que par les salariés, la cour d'appel a retenu, sans méconnaître les règles relatives à la charge de la preuve, qu'il était démontré que le périmètre du groupe de reclassement était limité au groupe Grégoire AS, composé d'une holding en Norvège Grégoire AS, simple portage de portefeuilles sans effectif, et de deux filiales, outre la SAS Lagarde, la SAS Grégoire et la SARL Socomav ;

Attendu, ensuite, qu'appréciant les éléments de fait et de preuve soumis à son examen, la cour d'appel, par motifs adoptés, qui a constaté que l'employeur avait interrogé les sociétés du groupe en vue du reclassement des salariés dont le licenciement était envisagé, en précisant l'intitulé du poste, son coefficient et la catégorie d'emploi et sa

rémunération, que chacun des salariés s'est vu proposer les postes disponibles au sein du groupe suivant une offre suffisamment précise, ainsi que les emplois disponibles dans la région issue du site de la métallurgie Gironde-Landes, sans qu'il soit invoqué que ces postes ne correspondaient pas aux compétences et capacités des salariés, de même que ces derniers ont été informés de postes disponibles auprès d'autres sociétés extérieures au groupe, a pu en déduire que l'employeur avait loyalement satisfait à son obligation de reclassement ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne M. X..., M. Y..., M. Z..., M. A..., M. B..., M. C..., M. D..., M. E..., M. F..., Mme G..., M. H..., Mme I... et de Mme J..., ès qualités, aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette leur demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du seize novembre deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens communs produits aux pourvois n° V 15-19. 927 à G 15. 19. 939 par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. X... et 12 autres
PREMIER MOYEN DE CASSATION (sur la cause économique)

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté les salariés de leurs demandes tendant à voir juger que leur licenciement était dénué de cause réelle et sérieuse, obtenir des dommages et intérêts et (à l'exception de M. X...) une indemnité de préavis, et de l'avoir condamnés aux dépens ;

AUX MOTIFS QUE la lettre de licenciement pour motif économique adressée à chaque salarié le 12 décembre 2009 dont les motifs énoncés fixent les limites du litige, fait état des faits suivants : " La société Lagarde accumule des pertes financières depuis 2006 en liaison avec un chiffre d'affaires et des marges insuffisants, en régression accélérée en 2009 puisque l'année 2009 se clôturera sur un résultat déficitaire 4 fois plus important qu'en 2008 (-960. 000 €). Des solutions de développement de produits dont à l'export s'étant révélées vaines, la société Lagarde se voit contrainte de se réorganiser structurellement. La réorganisation consiste en l'arrêt des fabrications des broyeurs (agricole) et des débroussailleuses (environnement) avec maintien de la troisième activité de l'entreprise : la fabrication des outils de conduite de vignoble devenant son activité unique. Cette restructuration emporte la suppression de 22 postes dont le votre, faute de reclassement au sein de la société Lagarde, il vous a été proposé des reclassements au sein de la société Grégoire de façon précise et personnalisée auxquels vous n'avez pas donné une suite favorable de sorte que votre licenciement ne peut être évité... " ; aux termes de l'article L. 1233-3 du code du travail, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ; lorsqu'une entreprise fait partie d'un groupe, les difficultés économiques de l'employeur doivent s'apprécier tant au sein de la société, qu'au regard de la situation économique du groupe de sociétés exerçant dans le même secteur d'activité, sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux sociétés ou entreprises situées sur le territoire national ; le juge prud'homal est tenu de contrôler le caractère réel et sérieux du motif économique du licenciement, de vérifier l'adéquation entre la situation économique de l'entreprise et les mesures affectant l'emploi ou le contrat de travail envisagées par l'employeur, mais il ne peut se substituer à ce dernier quant aux choix qu'il

effectue dans la mise en oeuvre de la réorganisation ; en l'espèce, la SELARL Laurent Mayon es qualités de mandataire liquidateur de la SAS Lagarde justifie qu'au moment des licenciements, la SAS Lagarde était détenue par une société holding GREGOIRE AS, de droit norvégien dont le siège social est situé en Norvège ; la société GREGOIRE AS détenait la SAS GREGOIRE, dont le siège est à Chateaubernard en Charente et la SARL SOCOMAV également située en Charente ; Monsieur Patrick K... présidait toutes les sociétés de ce groupe ; elle justifie surtout (pièces 11 et 52 de la société Lagarde) avec l'attestation du commissaire aux comptes traduite et les actes de ventes que suite à la cession courant 2007 par le groupe KVERNELAND de la SAS GREGOIRE, (anciennement KVERNELAND groupe Cognac) dont le siège est à Chateaubernard en Charente, et de la SAS Lagarde (anciennement KVERNELAND groupe Bordeaux) à la société GREGOIRE AS, il n'y avait plus aucun lien capitalistique entre le groupe KVERNELAND et la SAS GREGOIRE et la SAS Lagarde, lesquelles appartiennent depuis 2007 à la société holding GREGOIRE AS ; les pièces que le salarié produit également démontrent que le groupe KVERNELAND n'a plus de lien avec la société GREGOIRE AS depuis 2007 ; il en résulte que le périmètre du groupe est limité au groupe GREGOIRE AS ; la SELARL Laurent Mayon es qualités de mandataire liquidateur de la SAS Lagarde a justifié la nécessité de la réorganisation de cette société par les difficultés économiques rencontrées ; il ressort des comptes de résultat de la société Lagarde qu'au 31 décembre 2009, celle-ci a enregistré une baisse significative de son chiffre d'affaires de l'ordre de -31, 36 % par rapport à 2008, il s'élevait à 5. 995. 509 € en 2009 alors qu'il était de 8. 734. 937 € en 2008 ; de même le résultat net connaissait une chute importante en passant d'une perte de 235. 858 € au 31-12-2008 à une perte de 2. 058. 946 € au 31-12-2009 soit -872 % ; la situation économique de la société Lagarde ne s'est pas améliorée en 2010 puisque le chiffre d'affaires a encore baissé de l'ordre de 31, 93 % à 4. 081 058 € par rapport à 2009, soit -46, 72 % sur 2 ans ; le montant cumulé des dettes 2008, 2009, 2010 a été de 3. 160. 635 € ce qui a entraîné un droit d'alerte du commissaire aux comptes de la société le 24 mars 2011 (pièces 1, 2, 5, 6, 8, 9 de la société Lagarde) ; la SELARL Laurent Mayon es qualités de mandataire liquidateur de la SAS Lagarde justifie également, en produisant leurs documents comptables, qu'au 31 décembre 2009, les autres sociétés du groupe appartenant à son secteur d'activité rencontraient elles aussi des difficultés économiques importantes la SAS GREGOIRE (-24, 78 % chiffre d'affaires, perte à hauteur de 900. 000 €) la SARL SOCOMAV connaissait également un résultat négatif en 2009 (pièce 15 SOCOMAV) ; comme l'a justement retenu le premier juge les pièces 14, 16, 52 ont été traduites et permettent de constater que les pertes enregistrées par le groupe GREGOIRE AS - 3. 112. 000 € fin 2009 ont été supérieures au prévisionnel 2009 présenté aux délégués du personnel pour expliquer les mesures de licenciement annoncées ; dès lors, l'employeur établit que les difficultés économiques étaient réelles et sérieuses au moment du licenciement, la société enregistrant une baisse nette d'activité, ce qui justifiait des mesures de réorganisation avec la suppression du poste (du salarié) ; il ressort de la lecture du registre du personnel que les vingt deux emplois ont été supprimés et qu'aucun personnel n'a été engagé ultérieurement pour les remplacer ; seuls deux peintres ont été engagés par contrat à durée déterminée pour une durée de trois mois uniquement pour finir d'honorer les commandes passées ; contrairement à ce que soutient le salarié aucune preuve n'a été rapportée que l'activité a continué, bien au contraire ; dès lors, la Cour confirme la décision attaquée qui a dit que le motif économique du licenciement (du salarié) était réel et sérieux ;

Et AUX MOTIFS adoptés QUE selon l'article L 1233-3 du Code du travail, constitue un licenciement économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant de la suppression ou de la transformation d'un emploi ou d'un refus d'une modification substantielle du contrat de travail consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations

technologiques ; la réorganisation pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité et la cessation d'activité peuvent également justifier le licenciement économique ; il est constant que la réorganisation de l'entreprise, qui n'est pas justifiée par des difficultés économiques, doit être indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ; néanmoins, l'employeur peut parfaitement, au soutien d'une mesure de licenciement économique, invoquer des difficultés économiques et la nécessité de se réorganiser pour sauvegarder sa compétitivité ; pour apprécier la réalité des difficultés économiques sur lesquelles le licenciement est fondé, le juge doit se situer dans le cadre de l'entreprise, si celle-ci comporte plusieurs établissements, ou, si l'employeur fait partie d'un groupe, dans le cadre de celui-ci, au niveau des sociétés appartenant au même secteur d'activité que lui ; il est constant que la cause économique s'apprécie à la date du licenciement ; la lettre de licenciement doit, selon l'article L1233-16 du Code du travail, énoncer les raisons économiques et leur incidence sur l'emploi ou le contrat de travail ; l'énoncé d'un motif imprécis équivaut à une absence de motif ; en l'espèce, la lettre de licenciement qui fixe les limites du débat, expose quant au motif économique les éléments suivants : « La société LAGARDE accumule des pertes financières depuis 2006 en liaison avec un chiffre d'affaires et des marges insuffisants en régression accélérée en 2009 puisque l'année 2009 se clôturera sur un résultat déficitaire 4 fois plus important qu'en 2008 (-960 000 €). Des solutions de développement de produits dont à l'export s'étant révélées vaines, la société LAGARDE se voit contrainte de se réorganiser structurellement. La réorganisation consiste en l'arrêt des fabrications des broyeurs (agricole) et des débroussailleuses (environnement) avec maintien de la troisième activité de l'entreprise : la fabrication des outils de conduite du vignoble devenant son activité unique. Cette restructuration emporte la suppression de 22 emplois dont le vôtre. Faute de reclassements au sein de la société LAGARDE, il vous a été proposé des reclassements au sein de la société GREGOIRE de façon précise et personnalisée auxquels vous n'avez pas donné de suite favorable de sorte que votre licenciement ne peut être évité » ; il convient de relever que la réorganisation structurelle invoquée ne vise pas la sauvegarde de la compétitivité, mais les difficultés économiques de la société ; pour justifier de ces difficultés économiques, la SAS LAGARDE verse aux débats ses bilans et comptes de résultats au 31 décembre 2009, qui mettent en évidence une diminution de son chiffre d'affaires de plus de 30 % et une perte de 2.058.946 €, pour un résultat déficitaire de 235.858 € au 31 décembre 2008 ; son résultat en fin d'année 2009 était donc plus déficitaire que ce qu'elle envisageait dans la lettre de licenciement (-960.000 €) ; cette situation déficitaire s'est pérennisée nonobstant les licenciements, puisqu'au 31 décembre 2010, la perte restait de 865.831 € ; lors du licenciement, la SAS LAGARDE appartient au groupe GREGOIRE AS, dont le siège social de la société mère est situé à OSLO en NORVEGE et, qui détient également les sociétés GREGOIRE (SAS) et SOCOMAV (SARL), situées à CHATEAUBERNARD en Charentes ; la preuve de ce que la SAS LAGARDE appartiendrait également au groupe KVERNELAND, ainsi que l'invoque (le salarié), n'est pas rapportée ; des documents comptables versés aux débats, il ressort que ces sociétés, qui relèvent du même secteur d'activité que la société LAGARDE, rencontraient également des difficultés économiques en fin d'année 2009, caractérisées par un résultat déficitaire de 898.084 € pour la SAS GREGOIRE (le bénéfice au 31/12/2008 étant de 292.707 €) et une perte de 1747 € pour la SARL SOCOMAV (le bénéfice étant au 31/12/2008 de 56.028 €) ; contrairement à ce qu'affirmé le salarié, la SAS GREGOIRE a également connu un résultat déficitaire de 446.975 € au 31/12/2010, de sorte que la perte de 2009 ne saurait s'analyser comme étant ponctuelle ; les pièces comptables versées pour la société mère GREGOIRE AS sont recevables, bien que non traduites intégralement, s'agissant de bilans pour lesquels les noms de rubrique ont été traduites, de sorte que le résultat de l'exercice est parfaitement compréhensible et analysable ; il en

résulte qu'au 31 décembre 2009, cette société présentait une perte de 3. 112. 000 €, alors que son bénéfice au 31 décembre 2008 était de 282. 000 € ; son résultat était donc plus déficitaire que ce qui était envisagé et présenté aux délégués du personnel dans le cadre du projet de licenciement (résultat groupe après impôt de -2. 051. 000 €) ; au regard de ces éléments, les difficultés économiques de la société LAGARDE et du groupe étaient réelles ; il n'est pas contesté et cela ressort des pièces du débat que postérieurement au licenciement (du salarié) et des 22 autres employés, ont été recrutés par contrat à durée déterminée d'une durée de trois mois, deux salariés, en qualité de peintre, pour « un surcroît temporaire d'activité dû à la charge engendrée par les commandes non encore livrées de broyeurs agricoles » ; il est constant que le licenciement pour motif économique n'est justifié que si la suppression d'emploi est réelle ; que le recours systématique à des contrats d'intérim ou à durée déterminée pour remplacer les salariés remplacés remet en cause l'effectivité de la suppression de poste et le caractère réel et sérieux du licenciement ; en l'espèce, l'analyse du registre d'entrées et de sortie du personnel de la société met en évidence qu'en dehors de ces deux recrutements en CDD, aucun salarié n'a été embauché postérieurement au licenciement (du salarié) ; cette embauche temporaire, d'une durée n'excédant pas trois mois, est permise par l'article L1242-5 du Code du travail et n'invalide pas en soi la réalité de la suppression de poste ; elle était justifiée par la nécessité d'assurer les commandes passées concomitamment au licenciement dans les secteurs d'activité abandonnés par la société LAGARDE dans le cadre de sa restructuration ; concernant la poursuite des activités « agricole » et « environnement » invoquée par (le salarié), il apparaît que ce maintien a été temporaire et résiduel ; il s'expliquait par la nécessité pour la société LAGARDE d'honorer les commandes passées par la société KVERNELAND ; il n'apparaît pas que ces activités se soient maintenues au-delà du premier semestre 2010 ; d'ailleurs aucun des contrats à durée déterminée n'a été reconduit et il n'a été procédé à aucune nouvelle embauche ; il convient de relever en outre que cette restructuration structurelle s'est concrétisée par la cession partielle des éléments d'actifs dans les secteurs d'activité concernés le 26 février 2010 ; le refus de l'inspecteur du travail d'autoriser le licenciement de Monsieur Mohamed L..., salarié protégé, le 11 février 2010, était motivé certes par le maintien des activités agricole et environnement, mais aussi et surtout par l'absence de preuve de la réalité des difficultés économiques alléguées en l'absence des documents comptables et financiers au titre de l'année 2009 ; la production dans le cadre de cette procédure des pièces comptables permet d'apprécier désormais la réalité et l'ampleur des difficultés économiques ; il apparaît en outre que le maintien de l'activité dans les domaines « agricole » et « environnement » n'était que temporaire et que la réorganisation invoquée a été suivie d'effet ; compte tenu de la réalité des difficultés économiques exposées dans la lettre de licenciement et de la suppression effective du poste (du salarié), il y a lieu de considérer que le motif économique du licenciement est justifié ;

ALORS QUE d'une part, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, les difficultés économiques alléguées doivent être appréciées et établies au niveau du secteur d'activité de ce groupe dans lequel intervient l'employeur et que, d'autre part, la notion de groupe n'est pas celle que désignent les dispositions du droit des sociétés ou du droit de la concurrence, ni même celle à laquelle renvoient les dispositions du code du travail relatives au comité de groupe ou aux accords collectifs de groupe ; que la cour d'appel a considéré que les difficultés économiques devaient être appréciées au niveau du groupe Grégoire AS incluant uniquement la société Grégoire AS, la SAS Grégoire, la SARL Socomav et la SAS Lagarde ; qu'en se déterminant de la sorte, en se référant aux liens capitalistiques, sans rechercher, comme elle y était invitée, si les difficultés économiques ne devaient pas être appréciées au niveau du secteur d'activité du groupe incluant non seulement la société Viti Invest (anciennement Grégoire AS) mais également la société Vitico AS, Greg Invest AS et 12 autres filiales du groupe, la cour d'appel a entaché sa

décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail ;
Et ALORS QUE les seuls résultats des sociétés ne permettent pas d'établir la réalité des difficultés économiques invoquées au niveau du secteur d'activité du groupe ; que l'exposant avait soutenu et démontré qu'à l'époque des licenciements, le groupe Grégoire avait procédé à des embauches, avait procédé à des acquisitions et disposait de capitaux propres et d'une trésorerie de plusieurs millions d'euros ; qu'en se fondant sur les seuls résultats des sociétés qui ne permettaient pas d'établir la réalité des difficultés économiques évoquées au niveau du secteur d'activité du groupe, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail ;

SECOND MOYEN DE CASSATION (sur le reclassement)

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté les salariés de leurs demandes tendant à voir juger que leur licenciement était dénué de cause réelle et sérieuse, obtenir des dommages et intérêts et (à l'exception de M. X...) une indemnité de préavis, et de les avoir condamnés aux dépens ;

AUX MOTIFS QUE, sur le reclassement, sur le reclassement interne au groupe, l'employeur a démontré, justifié ci-dessus que le périmètre du groupe était limité au groupe GREGOIRE AS, composé d'une holding en Norvège GREGOIRE AS, simple portage de portefeuilles sans effectif, et de deux filiales, outre la SAS Lagarde, la SAS GREGOIRE et la SARL SOCOMAV (2 salariés) toutes dirigées par la même personne Monsieur Patrick K..., dès lors, au vu des pièces produites par les parties et des débats, la Cour ne trouve pas motif à modifier l'analyse du premier juge qui par de justes motifs que la Cour adopte a dit que l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur avait en l'espèce été respectée et a débouté (le salarié) de ses demandes liées à un licenciement abusif ;

Et AUX MOTIFS adoptés QU'en application de l'article L. 1233-4 du Code du travail, le licenciement pour motif économique ne peut intervenir que si l'employeur a loyalement exécuté son obligation de rechercher un reclassement pour le salarié ; lorsque l'entreprise appartient à un groupe, il est constant que le reclassement du salarié doit être envisagé tant au niveau de l'entreprise que du groupe ; la charge de la preuve de l'impossibilité du reclassement incombe à l'employeur, tenu d'une obligation de moyens renforcée ; il ressort des pièces du débat que la SAS LAGARDE a interrogé les sociétés AS GREGOIRE, SAS GREGOIRE et SARL SOCOMAV au mois d'octobre 2009, sur leurs perspectives d'emploi en vue du reclassement des salariés dont le licenciement était envisagé, en précisant l'intitulé du poste, son coefficient et la catégorie d'emploi et, sa rémunération ; les sociétés GREGOIRE AS et SOCOMAV lui ont répondu qu'elles ne disposaient d'aucun poste disponible ; la SAS GREGOIRE a répondu favorablement et a proposé huit postes, dont 4 monteuses de sous ensembles mécaniques, 2 monteuses de sous ensembles hydrauliques, 1 monteuse en fabrication de flexibles hydrauliques et 1 laveur préparateur avant peinture ; (le salarié) verse aux débats deux attestations de Madame M..., secrétaire administrative, qui soutient que les enveloppes envoyées étaient vides ; celles-ci ne sont pas corroborées par les pièces du dossier, l'employeur produisant les lettres datées du 15/ 10/ 2009, les accusés de réception et les courriers de réponse des sociétés interrogées ; ainsi que le souligne le salarié, la lettre adressée par la SAS GREGOIRE mentionne la date du 16 octobre 2009 sur son courrier de réponse, alors que l'accusé de réception démontre qu'elle n'a reçu le courrier que le 19 octobre ; de même, les termes utilisés par la SAS LAGARDE dans son courrier (« pour prouver que notre société a fait tous les efforts possibles pour reclasser un maximum de salariés (...) ») posent question ; ils ne suffisent cependant pas à établir le faux invoqué par le salarié, ni à remettre en question la réalité des recherches de reclassement, dès lors notamment que la SAS GREGOIRE a répondu favorablement au courrier de la société LAGARDE en lui proposant huit postes aux fins de reclassement des salariés ; une offre de reclassement a

ainsi été adressée (au salarié) par lettre recommandée du 23 octobre 2009, aux termes de laquelle lui étaient proposés les quatre type de postes disponibles au sein de la SAS GREGOIRE à CHATEAUBERNARD ; cette offre de reclassement écrite apparaît suffisamment précise en ce qu'elle mentionne notamment le lieu de travail, la date de disponibilité (7/ 12/ 2009), le type de poste, le montant du salaire brut, la catégorie et le coefficient du poste ; (le salarié) n'y a pas répondu favorablement ; l'employeur justifie également avoir remis à ce dernier le 9 novembre 2009 la liste des emplois disponibles dans la région issue du site de la métallurgie Gironde-Landes (UIMM) ; il ressort des explications apportées par la société LAGARDE, qu'ont été affichées les 5 et 6 novembre 2009, une offre d'emploi de la Société VEOLIA pour un poste de mécanicien et trois offres d'emploi de la SARL GERARD MICHEL ; (le salarié) ne conteste pas la réalité de l'affichage mais souligne qu'il ne s'agit pas d'une proposition individuelle obligatoire, tels que l'exigent les dispositions relatives au reclassement ; il convient toutefois de relever que les dispositions de l'article L 1233-4 du Code du travail, relatives au reclassement interne, ne s'appliquent pas au reclassement externe, prévu uniquement à propos du PSE à l'article L1233-62 et, pour lequel aucun formalisme n'est imposé ; la loyauté attendue de l'employeur dans le cadre de son obligation de reclassement impose néanmoins que le salarié ait pu prendre connaissance de ces offres visant à faciliter son retour à l'emploi ; il ressort des pièces du débat que la communication de ces offres, notamment par la société VEOLIA, a été évoquée lors des réunions de délégués du personnel du début du mois de novembre 2009 ; en outre, le salarié ne prétend pas ne pas en avoir eu connaissance ; (le salarié) soutient enfin que les recherches n'ont pas été étendues auprès de l'intégralité des sociétés du groupe ; si l'entreprise appartient à un groupe, c'est en effet dans le cadre du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu de travail permettent la permutation de tout ou partie du personnel, qu'il faut se placer pour apprécier les recherches de reclassement ; le salarié ne rapporte cependant pas la preuve de l'existence d'un groupe de reclassement, au-delà de ce qui est reconnu et établi par la SAS LAGARDE ; au regard de l'ensemble de ces éléments, il apparaît que l'obligation de reclassement a été parfaitement respectée ; le licenciement pour motif économique n'encourt donc pas la sanction invoquée par (le salarié), qui sera dès lors débouté de ses demandes de dommages et intérêts ;

ALORS QUE l'employeur doit apporter la preuve qu'il a effectué des recherches loyales en justifiant du périmètre du reclassement ; que la cour d'appel, adoptant les motifs des premiers juges, a retenu que « le salarié ne rapporte pas la preuve de l'existence d'un groupe de reclassement, au-delà de ce qui est reconnu et établi par la SAS LAGARDE » ; qu'en statuant comme elle l'a fait quand la charge de la preuve n'incombe pas au salarié mais à l'employeur lequel doit établir qu'il a effectué des recherches loyales en justifiant du périmètre de l'obligation de reclassement, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-4 du code du travail et 1315 du code civil ;

Et ALORS QUE l'employeur doit justifier avoir recherché toutes possibilités de reclassement dans les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; que la cour d'appel a retenu que le périmètre du groupe était limité au groupe Grégoire AS, composé d'une holding en Norvège Grégoire AS, et de deux filiales, outre la SAS Lagarde, la SAS Grégoire et la SARL Socomav ; qu'en se déterminant de la sorte, en se référant aux liens capitalistiques, sans rechercher, comme elle y était invitée, si les recherches de reclassement ne devaient pas être étendues aux sociétés Vitico AS, Greg Invest AS et aux 12 autres filiales du groupe, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1233-4 du code du travail ;

ALORS en outre QUE, les recherches doivent être personnalisées, sérieuses et précises, ce qui n'est pas le cas d'une lettre circulaire envoyée à des sociétés sans mentionner ni l'ancienneté ni la polyvalence des salariés ; que le salarié a fait valoir que les courriers

dont la société Lagarde se prévalaient étaient des lettres circulaires ne mentionnant ni l'ancienneté ni la polyvalence du salarié, ce dont il résultait que les recherches n'étaient ni précises ni sérieuses ; qu'en retenant que la société Lagarde avait interrogé les sociétés AS Grégoire, SAS Grégoire et Socomav, sans répondre aux conclusions du salarié qui soulignait que les courriers dont la société Lagarde se prévalaient étaient des lettres circulaires ne mentionnant ni l'ancienneté ni la polyvalence du salarié, ce dont il résultait que les recherches n'étaient ni précises ni sérieuses, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS par ailleurs QUE la cour d'appel a retenu que l'employeur avait adressé aux salariés une offre de reclassement portant sur 8 postes ; en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si, en adressant 8 offres identiques aux 47 salariés de l'entreprise, l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement, quand ce procédé révélait une absence de recherches et de propositions sérieuses, individuelles et loyales, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1233-4 du code du travail ;

ALORS encore QUE l'employeur, tenu de saisir une commission territoriale de l'emploi en application de l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987, étendu par arrêté du 16 octobre 1987, doit proposer au salarié de manière écrite, précise et personnalisée, les offres de reclassement qui lui ont été transmises par l'intermédiaire de la commission compétente, après avoir vérifié que ces offres sont en rapport avec les compétences et les capacités du salarié ; que ne satisfait pas à ses obligations l'employeur qui transmet des propositions d'emploi au salarié sans vérifier l'adéquation entre les postes proposés par d'autres entreprises et les compétences du salarié et sans même adresser une offre de reclassement précise ; que la cour d'appel a retenu que l'employeur avait remis au salarié la liste des emplois disponibles issue du site de l'UIMM ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans tenir compte du fait que l'employeur, qui faisait uniquement état de la remise d'une liste d'emplois disponibles issue du site de l'UIMM, n'avait pas adressé au salarié des offres de reclassement personnalisées, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L 1233-4 et 28 de l'accord du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie ;

Et ALORS QUE préalablement au licenciement, l'employeur doit informer le salarié de la possibilité de consulter les postes disponibles et d'inscrire son curriculum vitae sur le site internet national de la métallurgie ; que le salarié a fait valoir que l'employeur ne l'en avait informé qu'en lui notifiant le licenciement ; qu'en ne répondant pas aux conclusions du salarié sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS, encore QUE le salarié a expressément soutenu qu'il n'avait pas eu connaissance des offres d'emploi dans la société Gérard Michel et dans la société Véolia ; que la cour d'appel, adoptant les motifs des premiers juges, a retenu que l'employeur avait affiché les offres d'emploi dans la société Gérard Michel et dans la société Véolia, qu'il n'était pas tenu d'effectuer des propositions individuelles et que le salarié ne prétendait pas ne pas en avoir eu connaissance ; qu'en statuant comme elle l'a fait alors que le salarié soutenait expressément qu'il n'en avait pas eu connaissance, la cour d'appel a méconnu les termes du litige, en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

Et ALORS enfin QUE l'employeur ne peut se borner à afficher une liste de postes ; il doit porter à la connaissance des salariés individuellement des offres d'emplois personnalisées ; que dès lors, en considérant que l'employeur n'était pas tenu de procéder à des propositions individuelles, la cour d'appel a violé l'article L 1233-4 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Bordeaux , du 15 avril 2015