

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du **27 mai 2015**

Rejet

M. FROUIN, président

Arrêt n° 910 FS-P+B sur
le premier moyen

Pourvoi n° S 14-10.766
à
Pourvoi n° X 14-10.771
et
Pourvoi n° Z 14-10.773
à
Pourvoi n° A 14-10.774

JONCTION

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de MM. Bouvret et Perrin.
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 18 septembre 2014.

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

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

Statuant sur les pourvois n° S 14-10.766 à X 14-10.771 et
Z 14-10.773 à A 14-10.774 formés par :

1^o/ M. Stéphane Bouvret, domicilié Les Cadolles, 71440
Savigny-sur-Seille,

2^o/ M. Serge Cadot, domicilié 740 B rue des Ecoles, 71500
Châteaurenaud,

3°/ M. Daniel Colas, domicilié cité Saint-Claude, bâtiment C, appartement 15, 71500 Châteaurenaud,

4°/ M. Patrick Dazy, domicilié Les Maisons Neuves, 71500 Saint-Usuge,

5°/ M. Jean Dominguez, domicilié Suligny, 71330 Frangy-en-Bresse,

6°/ M. Serge Dubois, domicilié 1 rue Philippe Flatot, 71380 Saint-Marcel,

7°/ M. Christian Maitre, domicilié 11 impasse du Freniot, 71580 Sagy,

8°/ M. Frédéric Perrin, domicilié 5 rue de la Source, 39190 Cousance,

contre des arrêts rendus le 21 novembre 2013 par la cour d'appel de Dijon, dans les litiges les opposant :

1°/ à la société Al-Ko, dont le siège est ZI Les Marosses, BP 99, 71501 Louhans cedex,

2°/ à Pôle emploi Bourgogne, dont le siège est service contentieux, 23 rue du Champ Gaillard, BP 70358, 71334 Chalon-sur-Saône cedex,

défendeurs à la cassation ;

Les demandeurs aux pourvois invoquent, à l'appui de leur recours, deux moyens communs de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 14 avril 2015, où étaient présents : M. Frouin, président, M. Chauvet, conseiller rapporteur, M. Béraud, Mmes Geerssen, Lambremon, Deurbergue, MM. Huglo, Maron, Déglise, Mmes Reygner, Farthouat-Danon, conseillers, Mmes Corbel, Salomon, Depelley, Duvallet, Barbé, conseillers référendaires, M. Beau, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Chauvet, conseiller, les observations de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de MM. Bouvret, Cadot, Colas, Perrin, Dominguez, Dubois, Maitre et Dazy, de la

SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société Al-Ko, l'avis de M. Beau, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu leur connexité, joint les pourvois n° S 14-10.766, T 14-10.767, U 14-10.768, V 14-10.769, W 14-10.770, X 14-10.771, Z 14-10.773 et A 14-10.774 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués (Dijon, 21 novembre 2013), que M. Bouvret et sept autres salariés étaient au service de la société Al-Ko qui a procédé à leur licenciement pour motif économique au mois de mai 2009, après la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;

Sur le premier moyen :

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de rejeter leur demande en nullité du plan de sauvegarde de l'emploi et de leur licenciement, alors, selon le moyen :

1°/ que la pertinence d'un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécie en fonction des moyens dont dispose l'entreprise et doit comporter des mesures précises et concrètes susceptibles d'assurer le reclassement des salariés à l'intérieur du groupe auquel la société appartient ; qu'est nul, pour insuffisance, le plan de sauvegarde de l'emploi qui n'indique pas le nombre, la nature et la localisation de tous les postes de reclassement disponibles dans le groupe, y compris à l'étranger ; qu'en l'espèce, le conseil de prud'hommes avait constaté l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi puisqu'il avait relevé que « suite à un courrier d'Al-Ko du 18 mars 2009 Alois Kober GmbH répond le 24 mars 2009 qu'ils ont deux postes à pourvoir » et que « malgré les spécificités techniques de ces postes et les contraintes linguistiques, ils auraient dû être proposés au personnel à reclasser » ; que pour infirmer le jugement, la cour d'appel se contente de relever « que les deux postes vacants au sein de la société Alois Kober, faisant partie du groupe, étaient ceux de concepteur technique automobile et de chef régional des ventes qui n'étaient pas de la même catégorie ou de la catégorie équivalente, y compris après une période de formation, voire d'une catégorie inférieure à charge d'obtenir l'accord express du salarié » ; qu'en statuant ainsi, par un motif infondé et inopérant, car quand bien même il s'avérerait rétrospectivement que les postes disponibles n'auraient pas pu être proposés à certains salariés en particulier, il n'en demeure pas moins que ces postes étaient disponibles au sein du groupe et qu'ils devaient par conséquent -et pour cette seule raison- être mentionnés dans le plan de sauvegarde pour l'emploi, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-61, L.1233-62 et L. 1235-10 du code du travail ;

2°/ qu'est nul, pour insuffisance, le plan de sauvegarde de l'emploi qui n'indique pas le nombre, la nature et la localisation de tous les

postes de reclassement disponibles dans le groupe ; qu'en l'espèce, les salariés faisaient valoir dans leurs écritures d'appel et le conseil de prud'hommes avait également constaté que, moins d'un mois après le licenciement, quatre postes étaient proposés à tous les salariés dans le cadre de la priorité de réembauchage et que ces postes qui étaient disponibles, auraient donc dû être mentionnés dans le plan de sauvegarde de l'emploi ; que pour rejeter les conclusions des salariés et infirmer la motivation des premiers juges, la cour d'appel se contente de relever « que, si dans le cadre de la priorité de réembauchage, l'employeur a signalé aux salariés qu'il recrutait un commercial, un chargé de clientèle, un électro mécanicien, il ne peut en être soutenu que ces postes auraient dû être identifiés comme postes de reclassement alors que le recensement du plan ne porte que sur les postes de catégorie similaire ou équivalente, voire inférieure, et que les postes supprimés relevaient de la production (usinage, tôlerie, soudage, châssis, essieux...) et de l'activité directement liée à la production (logistique, méthodes, magasin, qualité, préparation de commandes...) exigeant des compétences et une qualification de nature toute différente » ; qu'en statuant ainsi, par un motif infondé et inopérant, car quand bien même ces postes relèveraient de catégories différentes aux postes supprimés qu'occupaient les salariés en particulier, il n'en demeure pas moins que ces postes étaient disponibles et qu'ils devaient par conséquent -et pour cette seule raison- être mentionnés dans le plan de sauvegarde pour l'emploi, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-61, L.1233-62 et L. 1235-10 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel ayant constaté que la société ne comportait aucun emploi disponible, tant avant le prononcé des licenciements qu'après dans le cadre de la priorité de réembauche, en rapport avec les compétences des salariés, au besoin en les faisant bénéficier d'une formation d'adaptation, l'arrêt n'encourt pas les griefs du moyen ;

Sur le second moyen :

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de juger que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de reclassement et de rejeter leur demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que l'obligation de reclassement doit être satisfaite de manière loyale et préalablement au licenciement ; que l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987 impose à l'employeur qui envisage de prononcer des licenciements pour motif économique de rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi ; que la méconnaissance par l'employeur de dispositions conventionnelles qui étendent le périmètre

de reclassement et prévoient une procédure destinée à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise, avant tout licenciement, constitue un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement et prive celui-ci de cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, les salariés ont tous été licenciés le 26 mai 2009 ; que la cour d'appel a constaté que l'employeur aurait informé la commission territoriale de l'emploi de son projet de licenciement économique collectif « par LRAR du 31 mars 2009 à laquelle étaient jointes des informations sur le projet de restructuration, le plan de licenciement, le PSE » mais que ce n'est que dans « une autre lettre du 28 mai 2009 [qu'il] sollicitait une assistance en matière de reclassement externe et annexant la liste des personnes licenciées et leur classification » ; que, dans ses constatations factuelles - non contraires à celles de la cour d'appel puisqu'elles les corroborent - le conseil de prud'hommes avait déjà constaté que ce n'est que « le 29 mai 2009 que l'UIMM fournissait à Al-Ko les clés d'accès pour accéder à la base de données métal emploi qui recensait les postes disponibles dans la métallurgie Saône-et-Loire » et que le même jour « l'UIMM demandait à Al-Ko de préciser les postes supprimés » ; qu'en estimant néanmoins que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de reclassement, préalable au licenciement, alors qu'il s'évince des constatations factuelles précises et concordantes du conseil de prud'hommes et de la cour d'appel, que l'employeur n'a entrepris de respecter son obligation de reclassement externe qu'à partir du 28 mai 2009, deux jours après le licenciement prononcé le 26 mai 2009, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient clairement de ses propres constatations, et de celles non contraires des premiers juges sur ce point, violant ainsi les articles L. 1233-3 et L. 1233-4 du code du travail et l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987 ;

2°/ que l'employeur doit saisir la commission territoriale de l'emploi en temps utile, au regard du déroulement de la procédure de licenciement, afin de pouvoir 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 et avant le licenciement ; qu'en affirmant que l'employeur aurait satisfait à son obligation de reclassement externe au seul prétexte qu'il aurait informé la commission de l'existence d'un projet de licenciement économique collectif « par LRAR du 31 mars 2009 à laquelle étaient jointes des informations sur le projet de restructuration, le plan de licenciement, le PSE », la cour d'appel a violé l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987 ;

3°/ que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties ; que, dans leurs écritures, les salariés soutenaient que l'employeur n'avait pas entrepris son obligation de reclassement externe auprès de la commission territoriale pour l'emploi avant le licenciement ; que,

dans ses écritures d'appel, l'employeur a soutenu « qu'à hauteur d'appel, la société Al-Ko est en mesure de démontrer et prouver qu'elle a incontestablement respecté son obligation d'information en adressant à la commission paritaire dès les 31 mars 2009 un courrier l'informant d'un projet de licenciement collectif pour motif économique concernant 40 salariés » ; que si l'employeur affirmait -pour la première fois devant la cour d'appel- qu'il avait satisfait à son obligation d'information auprès de la commission territoriale de l'emploi, en revanche, à aucun moment dans ses écritures d'appel, l'employeur n'a soutenu ou allégué qu'il aurait entamé l'exécution de son obligation de reclassement externe auprès de la commission territoriale de l'emploi à la date du 31 mars 2009 ; qu'en estimant pourtant que l'employeur aurait satisfait à son obligation de reclassement préalablement au licenciement au seul prétexte qu'il aurait envoyé « la LRAR du 31 mars 2009 à laquelle étaient jointes des informations sur le projet de restructuration, le plan de licenciement, le PSE », la cour d'appel a ouvertement méconnu l'objet du litige, tel qu'il était notamment fixé par les écritures précitées de l'employeur, violant ainsi l'article 4 du code de procédure civile ;

4°/ qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a même dénaturé le sens parfaitement clair et précis des écritures précitées de l'employeur, dans lesquelles celui-ci n'a jamais soutenu ou allégué avoir exécuté son obligation de reclassement auprès de la commission territoriale à compter du 31 mars 2009, puisqu'il prétendait uniquement avoir satisfait à son « obligation d'information » auprès de celle-ci à cette date ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

5°/ que l'employeur doit justifier avoir saisi la commission territoriale de l'emploi en temps utile au regard du déroulement de la procédure de licenciement ; que, dans leurs écritures d'appel, les salariés faisaient expressément valoir que « très curieusement au stade l'appel, la société Al-Ko prétend que ce n'est plus le 28 mai 2009, ni non plus le 20 mai 2009, mais le 31 mars 2009 que la CPTÉ aurait finalement été saisie -et encore plus étrange elle produit, en appel, un courrier du 31 mars 2009 qu'elle aurait adressé à l'Union de la métallurgie de Saône-et-Loire, concomitamment à la première convocation du comité d'entreprise, alors que l'existence même de ce courrier n'apparaît pas dans l'historique des échanges que l'UIMM a adressé le 30 mai 2011 (où) la CPTÉ ne fait aucune référence à une saisine qui aurait été faite par courrier du 31 mars 2009 - dont de surcroît aucun justificatif de réception par la CPTÉ n'est d'ailleurs produit » ; que, dans ses écritures d'appel, l'employeur se bornait seulement à affirmer que « suite à des recherches effectuées depuis l'intervention du jugement, la société Al-Ko a retrouvé d'une part le courrier du 31 mars 2009 par lequel elle informait la commission paritaire de l'emploi mais encore et d'autre part le justificatif de son envoi en recommandé avec avis de réception ; que l'employeur, qui prétendait apporter la preuve de l'envoi de

sa lettre, n'a jamais produit devant la cour d'appel l'accusé de réception de cette lettre ; qu'en se bornant à affirmer que la commission aurait été informée « par LRAR du 31 mars 2009 », sans vérifier -comme il lui était expressément demandé- si la commission territoriale de l'emploi avait accusé réception de cette lettre recommandée avec accusé de réception du 31 mars 2009, apparue pour la première fois en cause d'appel, la cour d'appel ne met pas la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle sur un point essentiel à la solution du litige ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-3 et L. 1233-4 du code du travail et l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987 ;

6°/ que nul ne peut se contredire au détriment d'autrui, étant précisé que les affirmations contenues dans les écritures d'une partie constituent un aveu judiciaire irrévocable et que cet aveu judiciaire ne peut être révoqué du seul fait que les dernières conclusions d'appel ne reprennent pas les écritures précédentes ; que, dans ses écritures devant le conseil de prud'hommes, l'employeur affirmait -par un aveu judiciaire irrévocable- « qu'il y a bien eu recherche de reclassement en externe conformément à l'accord national dans la métallurgie puisqu'il a été fait appel à la commission territoriale de l'emploi en date du 28 mai 2009 » ; qu'il ressort des énonciations du jugement du conseil de prud'hommes, qui elles font foi jusqu'à inscription en faux, que « lors de l'audience du jugement du 25 mai 2011, [l'employeur] a affirmé que l'information à la commission paritaire de l'emploi avait été faite le 28 mai 2009 » ; que, devant la cour d'appel, l'employeur prétendait désormais « démontrer et prouver qu'il avait incontestablement respecté cette obligation d'information en adressant à la commission paritaire dès le 31 mars 2009 un courrier l'informant d'un projet de licenciement collectif pour motif économique concernant 40 salariés » ; qu'en faisant droit aux écritures d'appel de l'employeur, en lui permettant ainsi de se contredire ouvertement au détriment de la partie adverse, et de revenir sur l'aveu judiciaire irrévocable contenu dans ses écritures de première instance, expressément reprises lors de l'audience devant le conseil de prud'hommes, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, ensemble le principe selon lequel nul ne peut se contredire au détriment d'autrui ;

7°/ qu'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation, entraînera, par voie de conséquence nécessaire, la censure de la motivation par laquelle la cour d'appel a estimé que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de reclassement interne ;

Mais attendu que l'obligation de saisir la commission territoriale de l'emploi n'impose pas à l'employeur de lui fournir une liste nominative des salariés et qu'ayant constaté que la société avait informé la commission

territoriale de l'emploi par lettre du 31 mars 2009 à laquelle étaient jointes des informations sur le projet de restructuration, le plan de licenciement et le plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne les demandeurs aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-sept mai deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens communs produits, à l'appui des pourvois n° S 14-10.766, T 14-10.767, U 14-10.768, V 14-10.769, W 14-10.770, X 14-10.771, Z 14-10.773 et A 14-10.774, par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour MM. Bouvret, Cadot, Colas, Perrin, Dominguez, Dubois, Maître et Dazy

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR rejeté la demande des salariés tendant à faire constater la nullité pour insuffisance du plan de sauvegarde pour l'emploi et par voie de conséquence la nullité de leurs licenciements,

AUX MOTIFS QUE, en droit que la recherche d'un reclassement constitue une obligation de l'employeur préalable à tout licenciement pour motif économique ; que cette obligation doit se concrétiser, d'abord individuellement dans la mesure où l'existence d'un motif économique ne suffit pas et où chaque licenciement ne peut intervenir que si le reclassement est impossible, mais aussi collectivement, dans la mesure où le PSE doit chercher à éviter ou limiter les licenciements et doit donc intégrer un plan de reclassement interne et externe ; qu'à cette fin doivent être répertoriés avant tout licenciement tous les postes disponibles, de même catégorie ou de catégorie équivalente ou de catégorie inférieure, dans tous les établissements ou sociétés du groupe ; que le PSE doit aussi prévoir des mesures d'aide au reclassement externe notamment par la consultation d'organisations professionnelles telle la Commission Territoriale de l'Emploi dont la convention collective de la métallurgie, par un accord du 12 juin 1987, a rendu obligatoire l'information en vue d'assurer un reclassement extérieur ; en l'espèce que le plan énonce, d'une part, qu'il a été procédé à la recherche de postes disponibles qui s'est révélée vaine à l'exception de deux mutations internes qui ont permis de sauver deux emplois, d'autre part, que les recherches ont été également menées dans le groupe AL-KO en France et à l'étranger, enfin que toutes les sociétés du groupe ont été sollicitées mais qu'aucune réponse positive n'a été reçue ; en ce qui concerne la première critique émise par le salarié, que si dans le cadre de la priorité de réembauchage, l'employeur a signalé aux salariés qu'il recrutait un commercial, un chargé de clientèle, un électro mécanicien, il ne peut en être soutenu que ces postes auraient dû être identifiés comme postes de reclassement alors que le recensement du plan ne porte que sur les postes de catégorie similaire ou équivalente, voire inférieure, et que les postes supprimés relevaient de la production (usinage, tôlerie, soudage, châssis, essieux...) et de l'activité directement liée à la production (logistique, méthodes, magasin, qualité, préparation de commandes...) exigeant des compétences et une qualification de nature toute différente ; en ce qui concerne la deuxième critique, que les deux postes vacants au sein de la

société Alois Kober, faisant partie du groupe, étaient ceux de Concepteur Technique Automobile et de Chef Régional des Ventes qui n'étaient pas davantage de la même catégorie ou de la catégorie équivalente, y compris après une période de formation, voire d'une catégorie inférieure à charge d'obtenir l'accord express du salarié ; en ce qui concerne le reclassement externe, que l'accord national du 12 juin 1987, précité, fixe le rôle de la Commission Territoriale de l'Emploi et évoque le problème des licenciements collectifs d'ordre économique en obligeant les chefs d'entreprise à informer cette commission, ce qui a été fait par LRAR du 31 mars 2009 à laquelle étaient jointes des informations sur le projet de restructuration, le plan de licenciement, le PSE, une autre lettre du 28 mai 2009 sollicitant une assistance en matière de reclassement externe et annexant la liste des personnes licenciées et leur classification ; que le compte rendu de la réunion de ladite commission en date du 30 juin 2009 confirme que la société AL-KO faisait bien partie des entreprises qui l'avait avisée de leurs difficultés économiques ; que les procès-verbaux de réunion du comité d'entreprise font état des recherches de reclassement interne opérées en vain, sauf mutations qui ont permis de sauvegarder deux emplois. Que par ailleurs, il est justifié de l'envoi de lettres en mars et avril 2009 demandant la liste des postes disponibles dans les différents établissements et différentes sociétés du groupe en France et à l'étranger ayant une activité de production ainsi que des réponses négatives de leurs dirigeants, eux-mêmes sensibilisés au problème du nombre de postes en raison de difficultés économiques de même nature et donc capable de réagir rapidement sans que leur réponse ait pour autant un caractère douteux ; qu'il apparaît donc que l'employeur n'a pas manqué à son obligation de reclassement, tant au niveau du plan, qu'au niveau individuel, même si la situation de l'entreprise et du groupe ne lui permettait pas de prévoir des reclassements internes, étant précisé qu'étaient définis dans ce plan un certain nombre d'avantages financiers et de dispositions concrètes pour faciliter le reclassement externe, à savoir : congés de reclassement, indemnité de départ volontaire, cellule de reclassement, aide à la formation et à la validation des acquis, aide à la mobilité, prime d'initiative individuelle, aide à la création ou à la reprise d'entreprise ; dès lors que le plan ne peut être considéré comme insuffisant, que sa nullité ne peut être prononcée pas plus que celle subséquente des licenciements prononcés ; Que par ailleurs il n'y a pas eu manquement de l'employeur à son obligation de recherche des possibilités de reclassement comme la lettre de licenciement rédigée comme suit le mentionne : "Conformément à nos obligations et aux engagements pris à l'égard de notre personnel, nous avons cherché toute solution permettant d'éviter la rupture de votre contrat de travail. Toute possibilité de reclassement (dans des emplois relevant de la même catégorie ou équivalent à celui que vous occupez, voire des emplois de catégorie inférieure) ou toute mesure destinée à éviter de devoir se séparer de son personnel, a été recherchée par la Direction. Toutefois, nos recherches en vue d'un reclassement interne, sont restées sans succès, aucun poste n'étant disponible. De même, toute

possibilité de reclassement au sein du groupe, en France et à l'étranger, a été recherchée, sans succès. Dans ces conditions, il nous est impossible de vous reclasser. En conséquence, votre licenciement devient inévitable. En raison de l'ensemble des motifs rappelés ci-dessus, nous sommes donc contraints de supprimer votre poste de travail et de vous notifier, par la présente, votre licenciement pour motif économique." Que dès lors l'impossibilité de reclassement individuel en tant qu'élément constitutif de la cause économique du licenciement doit être constatée, ce qui supprime un des moyens propre à écarter le caractère réel et sérieux de la cause du licenciement,

ALORS D'UNE PART QUE, la pertinence d'un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécie en fonction des moyens dont dispose l'entreprise et doit comporter des mesures précises et concrètes susceptibles d'assurer le reclassement des salariés à l'intérieur du groupe auquel la société appartient ; qu'est nul, pour insuffisance, le plan de sauvegarde de l'emploi qui n'indique pas le nombre, la nature et la localisation de tous les postes de reclassement disponibles dans le groupe, y compris à l'étranger ; qu'en l'espèce, le conseil de prud'hommes avait constaté l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi puisqu'il avait relevé que « suite à un courrier d'AL-KO du 18 mars 2009 (pièce n°43 du défendeur) ALOIS KOBER GmbH répond le 24 mars 2009 qu'ils ont 2 postes à pourvoir (courrier n° 42 du défendeur) » et que « malgré les spécificités techniques de ces postes et les contraintes linguistiques, ils auraient dû être proposés au personnel à reclasser » ; que pour infirmer le jugement, la cour d'appel se contente de relever « que les deux postes vacants au sein de la société ALOIS KOBER, faisant partie du groupe, étaient ceux de Concepteur Technique Automobile et de Chef Régional des Ventes qui n'étaient pas de la même catégorie ou de la catégorie équivalente, y compris après une période de formation, voire d'une catégorie inférieure à charge d'obtenir l'accord express du salarié » ; qu'en statuant ainsi, par un motif infondé et inopérant, car quand bien même il s'avérerait rétrospectivement que les postes disponibles n'auraient pas pu être proposés à certains salariés en particulier, il n'en demeure pas moins que ces postes étaient disponibles au sein du groupe et qu'ils devaient par conséquent - et pour cette seule raison - être mentionnés dans le plan de sauvegarde pour l'emploi, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-61, L.1233-62 et L. 1235-10 du code du travail,

ALORS D'AUTRE PART QUE, qu'est nul, pour insuffisance, le plan de sauvegarde de l'emploi qui n'indique pas le nombre, la nature et la localisation de tous les postes de reclassement disponibles dans le groupe ; qu'en l'espèce, les salariés faisaient valoir dans leurs écritures d'appel et le conseil de prud'hommes avait également constaté que, moins d'un mois après le licenciement, quatre postes étaient proposés à tous les salariés dans le cadre de la priorité de réembauchage et que ces postes qui étaient disponibles, auraient donc dû être mentionnés dans le plan de sauvegarde

de l'emploi ; que pour rejeter les conclusions des salariés et infirmer la motivation des premiers juges, la cour d'appel se contente de relever « que, si dans le cadre de la priorité de réembauchage, l'employeur a signalé aux salariés qu'il recrutait un commercial, un chargé de clientèle, un électro mécanicien, il ne peut en être soutenu que ces postes auraient dû être identifiés comme postes de reclassement alors que le recensement du plan ne porte que sur les postes de catégorie similaire ou équivalente, voire inférieure, et que les postes supprimés relevaient de la production (usinage, tôlerie, soudage, châssis, essieux...) et de l'activité directement liée à la production (logistique, méthodes, magasin, qualité, préparation de commandes...) exigeant des compétences et une qualification de nature toute différente » ; qu'en statuant ainsi, par un motif infondé et inopérant, car quand bien même ces postes relèveraient de catégories différentes aux postes supprimés qu'occupaient les salariés en particulier, il n'en demeure pas moins que ces postes étaient disponibles et qu'ils devaient par conséquent - et pour cette seule raison - être mentionnés dans le plan de sauvegarde pour l'emploi, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-61, L.1233-62 et L. 1235-10 du code du travail

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR considéré que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de reclassement préalable au licenciement économique, d'avoir considéré que les licenciements reposaient sur une cause économique réelle et sérieuse, et d'avoir débouté les salariés de toutes leurs demandes indemnitaires à ce titre,

AUX MOTIFS PROPRES QUE, en droit que la recherche d'un reclassement constitue une obligation de l'employeur préalable à tout licenciement pour motif économique ; que cette obligation doit se concrétiser, d'abord individuellement dans la mesure où l'existence d'un motif économique ne suffit pas et où chaque licenciement ne peut intervenir que si le reclassement est impossible, mais aussi collectivement, dans la mesure où le PSE doit chercher à éviter ou limiter les licenciements et doit donc intégrer un plan de reclassement interne et externe ; qu'à cette fin doivent être répertoriés avant tout licenciement tous les postes disponibles, de même catégorie ou de catégorie équivalente ou de catégorie inférieure, dans tous les établissements ou sociétés du groupe ; Que le PSE doit aussi prévoir des mesures d'aide au reclassement externe notamment par la consultation d'organisations professionnelles telle la Commission Territoriale de l'Emploi dont la convention collective de la métallurgie, par un accord du 12 juin 1987, a rendu obligatoire l'information en vue d'assurer un reclassement extérieur ; en l'espèce que le plan énonce, d'une part, qu'il a été procédé à la recherche de postes disponibles qui s'est révélée vaine à l'exception de deux mutations internes qui ont permis de sauver deux emplois, d'autre part, que les recherches ont été également menées dans le groupe AL-KO en France et

à l'étranger, enfin que toutes les sociétés du groupe ont été sollicitées mais qu'aucune réponse positive n'a été reçue ; en ce qui concerne la première critique émise par le salarié, que si dans le cadre de la priorité de réembauchage, l'employeur a signalé aux salariés qu'il recrutait un commercial, un chargé de clientèle, un électro mécanicien, il ne peut en être soutenu que ces postes auraient dû être identifiés comme postes de reclassement alors que le recensement du plan ne porte que sur les postes de catégorie similaire ou équivalente, voire inférieure, et que les postes supprimés relevaient de la production (usinage, tôlerie, soudage, châssis, essieux...) et de l'activité directement liée à la production (logistique, méthodes, magasin, qualité, préparation de commandes...) exigeant des compétences et une qualification de nature toute différente ; en ce qui concerne la deuxième critique, que les deux postes vacants au sein de la société Alois Kober, faisant partie du groupe, étaient ceux de Concepteur Technique Automobile et de Chef Régional des Ventes qui n'étaient pas davantage de la même catégorie ou de la catégorie équivalente, y compris après une période de formation, voire d'une catégorie inférieure à charge d'obtenir l'accord express du salarié ; en ce qui concerne le reclassement externe, que l'accord national du 12 juin 1987, précité, fixe le rôle de la Commission Territoriale de l'Emploi et évoque le problème des licenciements collectifs d'ordre économique en obligeant les chefs d'entreprise à informer cette commission, ce qui a été fait par LRAR du 31 mars 2009 à laquelle étaient jointes des informations sur le projet de restructuration, le plan de licenciement, le PSE, une autre lettre du 28 mai 2009 sollicitant une assistance en matière de reclassement externe et annexant la liste des personnes licenciées et leur classification ; que le compte rendu de la réunion de ladite commission en date du 30 juin 2009 confirme que la société AL-KO faisait bien partie des entreprises qui l'avait avisée de leurs difficultés économiques ; que les procès-verbaux de réunion du comité d'entreprise font état des recherches de reclassement interne opérées en vain, sauf mutations qui ont permis de sauvegarder deux emplois. Que par ailleurs, il est justifié de l'envoi de lettres en mars et avril 2009 demandant la liste des postes disponibles dans les différents établissements et différentes sociétés du groupe en France et à l'étranger ayant une activité de production ainsi que des réponses négatives de leurs dirigeants, eux-mêmes sensibilisés au problème du nombre de postes en raison de difficultés économiques de même nature et donc capable de réagir rapidement sans que leur réponse ait pour autant un caractère douteux ; qu'il apparaît donc que l'employeur n'a pas manqué à son obligation de reclassement, tant au niveau du plan, qu'au niveau individuel, même si la situation de l'entreprise et du groupe ne lui permettait pas de prévoir des reclassements internes, étant précisé qu'étaient définis dans ce plan un certain nombre d'avantages financiers et de dispositions concrètes pour faciliter le reclassement externe, à savoir : congés de reclassement, indemnité de départ volontaire, cellule de reclassement, aide à la formation et à la validation des acquis, aide à la mobilité, prime d'initiative individuelle, aide à la création ou à la reprise

d'entreprise ; dès lors que le plan ne peut être considéré comme insuffisant, que sa nullité ne peut être prononcée pas plus que celle subséquente des licenciements prononcés ; Que par ailleurs il n'y a pas eu manquement de l'employeur à son obligation de recherche des possibilités de reclassement comme la lettre de licenciement rédigée comme suit le mentionne : "Conformément à nos obligations et aux engagements pris à l'égard de notre personnel, nous avons cherché toute solution permettant d'éviter la rupture de votre contrat de travail. Toute possibilité de reclassement (dans des emplois relevant de la même catégorie ou équivalent à celui que vous occupiez, voire des emplois de catégorie inférieure) ou toute mesure destinée à éviter de devoir se séparer de son personnel, a été recherchée par la Direction. Toutefois, nos recherches en vue d'un reclassement interne, sont restées sans succès, aucun poste n'étant disponible. De même, toute possibilité de reclassement au sein du groupe, en France et à l'étranger, a été recherchée, sans succès. Dans ces conditions, il nous est impossible de vous reclasser. En conséquence, votre licenciement devient inévitable. En raison de l'ensemble des motifs rappelés ci-dessus, nous sommes donc contraints de supprimer votre poste de travail et de vous notifier, par la présente, votre licenciement pour motif économique." que dès lors l'impossibilité de reclassement individuel en tant qu'élément constitutif de la cause économique du licenciement doit être constatée, ce qui supprime un des moyens propre à écarter le caractère réel et sérieux de la cause du licenciement,

ET AUX MOTIFS NON CONTRAIRES DONC PRESUMES ADOPTES QUE, lors de l'audience du jugement du 25 mai 2011, il nous a été affirmé que l'information à la commission paritaire de l'emploi a été faite le 28 mai 2009 (pièce n° 51 du défendeur) soit après le licenciement prononcé le 26 mai 2009, La formation de jugement a donné la possibilité au défendeur de fournir une note en délibéré relative à ce point essentiel (possibilité inscrite au plume d'audience), Lors de l'audience de jugement du 25 mai 2011, le représentant de l'entreprise a affirmé qu'aucune information préalable n'avait été faite à la commission paritaire de l'emploi, Le 6 juin 2011, la partie défenderesse a fourni, dans le cadre de la note en délibéré, un nouvel élément s'agissant d'une lettre de l'union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) Saône-et-Loire, datée du 30 mai 2011, soit 2 ans après les faits et affirmant qu'un entretien aurait eu lieu avec la société AL-KO le 20 mai 2009 et qu'un document daté du 19 juin 2009 indiquant le nom, la classification, le coefficient et le salaire des salariés licenciés avait été remis lors de cet entretien, Ce même document du 19 juin 2009 a été joint au courrier du 28 mai 2009 informant officiellement la commission, Attendu que dès le 29 mai 2009 : - l'UIMM fournissait à AL-KO les clés d'accès pour accéder à la base de données métal emploi qui recensait les postes disponibles dans la métallurgie Saône et Loire (pièce n°66 du demandeur) - l'UIMM demandait à AL-KO de préciser les postes supprimés (pièce n°66 du demandeur) Entre le 20 mai 2009 et le 26 mai 2009 était positionné le

week-end de l'Ascension de 4 jours, En conséquence, le Conseil ne retient pas la date d'information à la commission paritaire de l'emploi du 20 mai 2009, mais celle initiale présentée dans les pièces du défendeur (pièce n° 51) du 28 mai 2009. Le licenciement étant intervenu le 26 mai 2009, la commission paritaire de l'emploi a été saisie le 28 mai 2009 et AL-KO a été informée des modalités d'accès à la base informatique métal emploi le 29 mai 2009.

ALORS D'UNE PART QUE l'obligation de reclassement doit être satisfaite de manière loyale et préalablement au licenciement ; que l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987 impose à l'employeur qui envisage de prononcer des licenciements pour motif économique de rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi ; que la méconnaissance par l'employeur de dispositions conventionnelles qui étendent le périmètre de reclassement et prévoient une procédure destinée à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise, avant tout licenciement, constitue un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement et prive celui-ci de cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, les salariés ont tous été licenciés le 26 mai 2009 ; que la cour d'appel a constaté que l'employeur aurait informé la commission territoriale de l'emploi de son projet de licenciement économique collectif « par LRAR du 31 mars 2009 à laquelle étaient jointes des informations sur le projet de restructuration, le plan de licenciement, le PSE » mais que ce n'est que dans « une autre lettre du 28 mai 2009 [qu'il] sollicitait une assistance en matière de reclassement externe et annexait la liste des personnes licenciées et leur classification » ; que, dans ses constatations factuelles - non contraires à celles de la cour d'appel puisqu'elles les corroborent - le conseil de prud'hommes avait déjà constaté que ce n'est que « le 29 mai 2009 que l'UIMM fournissait à AL-KO les clés d'accès pour accéder à la base de données métal emploi qui recensait les postes disponibles dans la métallurgie Saône et Loire » et que le même jour « l'UIMM demandait à AL-KO de préciser les postes supprimés » ; qu'en estimant néanmoins que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de reclassement, préalable au licenciement, alors qu'il s'évince des constatations factuelles précises et concordantes du conseil de prud'hommes et de la cour d'appel, que l'employeur n'a entrepris de respecter son obligation de reclassement externe qu'à partir du 28 mai 2009, deux jours après le licenciement prononcé le 26 mai 2009, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient clairement de ses propres constatations, et de celles non contraires des premiers juges sur ce point, violant ainsi les articles L. 1233-3 et L. 1233-4 du code du travail et l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987,

ALORS D'AUTRE PART QUE, l'employeur doit saisir la commission territoriale de l'emploi en temps utile, au regard du déroulement de la

procédure de licenciement, afin de pouvoir 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 et avant le licenciement ; qu'en affirmant que l'employeur aurait satisfait à son obligation de reclassement externe au seul prétexte qu'il aurait informé la commission de l'existence d'un projet de licenciement économique collectif « par LRAR du 31 mars 2009 à laquelle étaient jointes des informations sur le projet de restructuration, le plan de licenciement, le PSE », la cour d'appel a violé l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987,

ALORS EN OUTRE QUE, l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties ; que, dans leurs écritures, les salariés soutenaient que l'employeur n'avait pas entrepris son obligation de reclassement externe auprès de la commission territoriale pour l'emploi avant le licenciement ; que, dans ses écritures d'appel, l'employeur a soutenu « qu'à hauteur d'appel, la société AL KO est en mesure de démontrer et prouver qu'elle a incontestablement respecté son obligation d'information en adressant à la Commission Paritaire dès les 31 mars 2009 un courrier l'informant d'un projet de licenciement collectif pour motif économique concernant 40 salariés » (conclusions d'appel p.19) ; que si l'employeur affirmait - pour la première fois devant la cour d'appel - qu'il avait satisfait à son obligation d'information auprès de la commission territoriale de l'emploi, en revanche, à aucun moment dans ses écritures d'appel, l'employeur n'a soutenu ou allégué qu'il aurait entamé l'exécution de son obligation de reclassement externe auprès de la commission territoriale de l'emploi à la date du 31 mars 2009 ; qu'en estimant pourtant que l'employeur aurait satisfait à son obligation de reclassement préalablement au licenciement au seul prétexte qu'il aurait envoyé « la LRAR du 31 mars 2009 à laquelle étaient jointes des informations sur le projet de restructuration, le plan de licenciement, le PSE », la cour d'appel a ouvertement méconnu l'objet du litige, tel qu'il était notamment fixé par les écritures précitées de l'employeur, violant ainsi l'article 4 du code de procédure civile,

ALORS AU DEMEURANT QU'en statuant ainsi, la cour d'appel a même dénaturé le sens parfaitement clair et précis des écritures précitées de l'employeur, dans lesquelles celui-ci n'a jamais soutenu ou allégué avoir exécuté son obligation de reclassement auprès de la commission territoriale à compter du 31 mars 2009, puisqu'il prétendait uniquement avoir satisfait à son « obligation d'information » auprès de celle-ci à cette date ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil,

ALORS DE SURCROIT QUE, l'employeur doit justifier avoir saisi la commission territoriale de l'emploi en temps utile au regard du déroulement de la procédure de licenciement ; que, dans leurs écritures d'appel, les

salariés faisaient expressément valoir que « très curieusement au stade l'appel, la société AL-KO prétend que ce n'est plus le 28 mai 2009, ni non plus le 20 mai 2009, mais le 31 mars 2009 que la CPTTE aurait finalement été saisie - et encore plus étrange elle produit, en appel, un courrier du 31 mars 2009 qu'elle aurait adressé à l'Union de la Métallurgie de SAONE ET LOIRE, concomitamment à la première convocation du Comité d'entreprise, alors que l'existence même de ce courrier n'apparaît pas dans l'historique des échanges que l'UIMM a adressé le 30 mai 2011 (où) la CPTTE ne fait aucune référence à une saisine qui aurait été faite par courrier du 31 mars 2009 - dont de surcroît aucun justificatif de réception par la CPTTE n'est d'ailleurs produit » (conclusions d'appel p.18) ; que, dans ses écritures d'appel, l'employeur se bornait seulement à affirmer que « suite à des recherches effectuées depuis l'intervention du jugement, la société AL KO a retrouvé d'une part le courrier du 31 mars 2009 par lequel elle informait la Commission Paritaire de l'emploi mais encore et d'autre part le justificatif de son envoi en recommandé avec avis de réception (voir pièces 71 et 72) » (conclusions d'appel p.19) ; que l'employeur, qui prétendait apporter la preuve de l'envoi de sa lettre, n'a jamais produit devant la cour d'appel l'accusé de réception de cette lettre ; qu'en se bornant à affirmer que la commission aurait été informée « par LRAR du 31 mars 2009 », sans vérifier - comme il lui était expressément demandé - si la commission territoriale de l'emploi avait accusé réception de cette lettre recommandée avec accusé de réception du 31 mars 2009, apparue pour la première fois en cause d'appel, la cour d'appel ne met pas la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle sur un point essentiel à la solution du litige ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-3 et L. 1233-4 du code du travail et l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987,

ALORS DE MANIÈRE SUBSIDIAIRE QUE, nul ne peut se contredire au détriment d'autrui, étant précisé que les affirmations contenues dans les écritures d'une partie constituent un aveu judiciaire irrévocable et que cet aveu judiciaire ne peut être révoqué du seul fait que les dernières conclusions d'appel ne reprennent pas les écritures précédentes ; que, dans ses écritures devant le conseil de prud'hommes, l'employeur affirmait - par un aveu judiciaire irrévocable - « qu'il y a bien eu recherche de reclassement en externe conformément à l'accord national dans la métallurgie puisqu'il a été fait appel à la commission territoriale de l'emploi en date du 28 mai 2009 » (conclusions p.7) ; qu'il ressort des énonciations du jugement du conseil de prud'hommes, qui elles font foi jusqu'à inscription en faux, que « lors de l'audience du jugement du 25 mai 2011, [l'employeur] a affirmé que l'information à la commission paritaire de l'emploi avait été faite le 28 mai 2009 » ; que, devant la cour d'appel, l'employeur prétendait désormais « démontrer et prouver qu'il avait incontestablement respecté cette obligation d'information en adressant à la commission paritaire dès le mars 2009 un courrier l'informant d'un projet de licenciement collectif pour motif

économique concernant 40 salariés » (conclusions p.18) ; qu'en faisant droit aux écritures d'appel de l'employeur, en lui permettant ainsi de se contredire ouvertement au détriment de la partie adverse, et de revenir sur l'aveu judiciaire irrévocable contenu dans ses écritures de première instance, expressément reprises lors de l'audience devant le conseil de prud'hommes, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, ensemble le principe selon lequel nul ne peut se contredire au détriment d'autrui,

ALORS ENFIN QUE, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation, entraînera, par voie de conséquence nécessaire, la censure de la motivation par laquelle la cour d'appel a estimé que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de reclassement interne