

**Cour de cassation**

**Chambre sociale**

**Audience publique du 27 mars 2012**

**N° de pourvoi: 11-14.223**

Publié au bulletin

**Rejet**

**M. Lacabarats (président), président**

Me Foussard, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur les trois moyens réunis :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 24 juin 2010), que M. X..., engagé par la société Compagnie européenne de papeterie (CEPAP) en qualité de régleur, le 1er août 1984, a été licencié pour motif économique, le 7 avril 2007 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé du licenciement et demander le paiement de dommages-intérêts ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en cas de licenciement pour motif économique, la lettre de licenciement doit indiquer la raison économique de celui-ci ainsi que son incidence sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié licencié ; qu'au cas d'espèce, il résulte des propres constatations de l'arrêt, qui a pris le parti de reproduire intégralement la lettre de licenciement adressée à M. X... par la société CEPAP, que cette lettre n'indiquait à aucun moment en quoi les difficultés économiques rencontrées par la société avaient une incidence sur l'emploi de M. X... qui occupait les fonctions de régleur ; que les juges du second degré ne pouvaient, sans refuser de tirer les conséquences légales de leurs propres constatations, considérer en conséquence que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué a été rendu en violation des articles L. 1233-3 et L. 1233-16 du code du travail ;

2°/ que la réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ; que la seule recherche d'une meilleure rentabilité ne saurait justifier un licenciement économique ; qu'au cas d'espèce, en se bornant à énoncer que le groupe Tompla, auquel appartient la société CEPAP, avait connu une baisse de son chiffre d'affaires et de ses bénéfices entre 2000 et 2005, et que si son chiffre d'affaires avait progressé en 2006, le résultat était en revanche en baisse, de sorte que l'entreprise devait se réorganiser pour pouvoir affronter la concurrence et sauvegarder la compétitivité du groupe, sans rechercher, comme les y invitait M. X..., et comme l'avaient expressément retenu les premiers juges, si, en réalité, le but poursuivi par la société CEPAP n'était pas une simple recherche de rentabilité, comme il résultait en particulier de lettres adressées aux salariés par l'employeur les 9 et 17 novembre 2006, qui présentaient le plan de réorganisation (dénommé plan "Brio"), et qui énonçaient "l'unique objectif de Brio est de parvenir à ce que la CEPAP soit rentable" et encore "je suis forcément déterminé à faire de la société une entreprise rentable à court terme et si le plan n'était pas adopté d'autres plans seraient présentés mais avec moins de personnel", les juges du second degré n'ont pas donné de base légale à leur décision au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail ;

3°/ que l'absence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi entraîne la nullité de la procédure de licenciement pour motif économique ; que l'employeur ne peut écarter, dans le plan de sauvegarde de l'emploi, l'application des règles relatives à l'ordre des licenciements, sans qu'il y ait de distinction à opérer selon que les licenciements sont motivés par une suppression de poste ou par un refus du salarié d'accepter une modification de son contrat de travail ; qu'au cas d'espèce, en repoussant le moyen pris par M. X... de la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi élaboré par la société CEPAP, en ce que celui-ci avait écarté l'application des règles relatives à l'ordre des licenciements, s'agissant des salariés licenciés pour motif économique en raison d'un refus de modification de leur contrat de travail, motif pris de ce que les règles relatives à l'ordre des licenciements ne s'appliqueraient pas lorsque le licenciement est motivé par le refus du salarié d'accepter une modification de son contrat de travail, et que le non-respect éventuel de ces règles ne saurait en tout état de cause être sanctionné par la nullité du plan de sauvegarde, les juges du second degré ont violé les articles L. 1233-3, L. 1233-5, L. 1233-61 et L. 1235-10 du code du travail ;

4°/ que, subsidiairement, à supposer même que la méconnaissance par l'employeur des règles applicables à l'ordre des licenciements, à l'occasion d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ne soit pas sanctionnée par la nullité, elle l'est à tout le moins par l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement économique prononcé par la suite ; qu'au cas d'espèce, en tout cas, dès lors que la société CEPAP avait écarté les règles relatives à l'ordre des licenciements s'agissant des salariés qui avaient refusé une modification de leur contrat de travail, les licenciements économiques prononcés par la suite, et en particulier celui de M. X..., devaient être réputés dépourvus de cause réelle et sérieuse ; qu'à cet égard encore, l'arrêt attaqué a été rendu en violation des articles L. 1233-3, L. 1233-5, L. 1233-61 et L. 1235-10 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la lettre de licenciement qui fait état de difficultés économiques, d'une mutation technologique ou d'une réorganisation, et qui indique que cette situation

entraîne une suppression d'emploi, une transformation d'emploi ou une modification du contrat de travail est suffisamment motivée ; que la cour d'appel, qui a relevé que la lettre de licenciement mentionnait que le licenciement avait pour cause la modification, refusée par le salarié, de son contrat de travail consécutive à une réorganisation de l'entreprise, a fait ressortir, sans encourir le premier grief du moyen, qu'elle répondait aux exigences légales de motivation prévues par les articles L. 1233-3 et L. 1233-16 du code du travail ;

Attendu, ensuite, qu'ayant relevé, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que le marché de l'enveloppe dans les années précédant le licenciement s'était réduit en Europe et en France dans des proportions importantes sous l'influence du développement d'internet et des transactions électroniques, qu'il existait une surproduction d'enveloppes en Europe occidentale, et que la concentration des grands consommateurs d'enveloppes avait occasionné une baisse significative des prix tandis que l'évolution des technologies avait réduit depuis 2000 les activités de découpe porteuses d'une forte valeur ajoutée et qu'il en était résulté une baisse sensible du chiffre d'affaires, des bénéfices entre 2000 et 2005 et du résultat net en 2005 du groupe dont faisait partie la CEPAP, la cour d'appel, qui a pu en déduire que l'existence d'une menace sur la compétitivité du groupe était caractérisée, a légalement justifié sa décision de ce chef ;

Attendu, enfin, qu'ayant relevé que la modification de leur contrat de travail était proposée à tous les salariés et que les licenciements concernaient tous ceux l'ayant refusée, la cour d'appel a retenu à bon droit que dès lors que l'employeur n'avait aucun choix à opérer parmi les salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail, il n'y avait pas lieu d'appliquer un ordre des licenciements ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... 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 mars deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Foussard, avocat aux Conseils pour M. X...

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

L'arrêt infirmatif attaqué encourt la censure ;

EN CE QU'il a dit que le licenciement de M. X... repose sur une cause réelle et sérieuse et l'a débouté de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE « selon l'article L. 122-14-3 devenu L. 1235-1 du code du travail, en cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que si un doute subsiste, il profite au salarié ; que l'article L. 321-1, alinéa 1er, devenu l'article L. 1233-3 du code du travail dispose que 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 transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ; que M. X... soutient, en premier lieu, que les difficultés économiques alléguées ne sont pas établies en l'absence dans la lettre de licenciement de chiffres récents et précis sur la situation financière de l'entreprise et du groupe et au regard des résultats du groupe qui étaient en amélioration en 2006 par rapport à 2005 ; qu'en second lieu, il prétend que la lettre de licenciement ne précise pas les conséquences des difficultés économiques sur son emploi et que l'employeur ne démontre pas, à cet égard, la réalité de la suppression des postes de travail ; qu'enfin, il estime que le plan de sauvegarde de l'emploi est nul et que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement ; que la lettre de licenciement, qui détermine la cause du licenciement économique et fixe les limites du litige, doit énoncer à la fois la raison économique qui fonde la décision et sa conséquence précise sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement est, ainsi, rédigée :

« Nous avons le regret de vous informer que nous sommes contraints de vous notifier votre licenciement pour motif économique. Cette mesure s'inscrit dans le cadre d'un licenciement collectif dont les causes économiques ont été exposées aux institutions représentatives du personnel lors des procédures d'information et de consultation qui se sont achevées le 22 février 2007, et qui sont les suivantes : Le marché de l'enveloppe est en baisse depuis plusieurs années, tant en termes de volume que de-prix, en Europe et en France. Cette baisse est liée à plusieurs évolutions structurelles du marché. Parmi celles-ci, il convient de souligner l'impact de la baisse de la consommation d'enveloppes, due notamment au développement d'Internet, à la quasi disparition de la consommation épistolaire, à la crise publicitaire du marketing direct, et au développement d'envois sous films. D'autres facteurs structurels expliquent également les difficultés rencontrées par les producteurs d'enveloppes, tels que la concentration des grands clients (grands fournisseurs internationaux, banques, télécommunications, véricistes) qui ont fortement accru leur puissance d'achat face à notre industrie, le développement des méthodes de négociation et d'achat (appels d'offres globaux), et la surcapacité productive du marché, qui génèrent de fortes pressions à la baisse sur les prix de vente. Dans ces circonstances, de nombreux producteurs d'enveloppes sont en difficulté sur le marché et le phénomène de concentration européen, initié par Tompla et par Bong dans les années 90, s'est

accélééré en 2004/2005 sous l'impulsion du groupe Hamelin et Mayer. Nos principaux concurrents de taille internationale ont ainsi déployé des efforts importants pour réduire leurs structures de coûts afin de faire face à la réduction des volumes et des marges. D'autres producteurs ont misé leur survie sur des prix très bas qui entraînent l'ensemble des prix des grands marchés bancaire ou entreprises vers des niveaux insupportables pour notre Société. S'agissant du Groupe Tompla, auquel notre Société appartient, -celui-ci a subi l'impact de la détérioration du marché et a connu une érosion continue de ses ventes sur les marchés directs qui constituent historiquement son principal débouché. Les difficultés rencontrées par le Groupe sur ses marchés, ajoutées à la baisse générale des prix en Europe, ont ainsi conduit- à une forte baisse du chiffre d'affaires- et du bénéfice du groupe Tompla. Au niveau européen, les résultats ne permettent pas, dans un marché européen en dégradation -et avec une concurrence accrue, de constituer des marges de manoeuvre suffisantes pour sauvegarder la compétitivité de l'ensemble du Groupe. Parmi les sociétés françaises du Groupe, notre Société a mené depuis plusieurs années un ensemble. d'actions défensives pour réduire ses coûts, améliorer son positionnement par rapport à la nouvelle domo du marché, tout -en s'adaptant et en se concentrant sur les marchés les plus rentables, au délaient des grandes séries vendues à des niveaux de prix non accessibles pour CEPAP. Toutefois, l'ensemble de ces actions privilégiant au départ un arbitrage favorable aux marges s'est traduit par des pertes de volumes qui ont touché directement les équilibres économiques de CEPAP, confrontée alors à un choix difficile entre volume et prix. La dégradation des résultats de CEPAP, qui impacte sa capacité d'autofinancement, est importante et s'est accélérée en 2005 et 2006 par des pertes significatives. Elle a en outre grevé de plus de 50 % les résultats nets du Groupe en 2005, amputant ainsi directement sa capacité à investir dans le futur. Dans la mesure où les multiples actions menées dans notre Société pour redresser la situation se sont avérées insuffisantes, il est apparu nécessaire, pour faire face aux difficultés économiques de CEPAP et pour sauvegarder la compétitivité du Groupe dans son ensemble, de mettre en place un projet de réorganisation de CEPAP. Ce projet de réorganisation (« le projet Brio ») vise à replacer CEPAP au coeur du potentiel du marché de l'enveloppe, c'est-à-dire à l'orienter vers la conquête des grands clients européens et des marchés les plus disputés du fait des volumes qu'ils représentent, pour assurer à CEPAP un fond de carnet indispensable -à sa taille. Mais cela signifie que ces ventes ne doivent plus comme aujourd'hui être génératrices de fortes pertes. Le succès du projet Brio repose donc sur la mise en oeuvre de plusieurs volets qui doivent contribuer chacun à améliorer la structure des coûts et donc à restaurer la compétitivité de la Société, tout en améliorant l'efficacité de son organisation. C'est ainsi qu'en premier lieu, les accords collectifs relatifs à la durée du travail ont été révisés avec tes partenaires sociaux et que des propositions individuelles de modifications de contrats de travail ont été adressées par courrier recommandé en date du 17 novembre 2006 aux salariés. Or, par courrier du 18/12/2006, vous avez refusé la modification de contrat de travail pour motif économique qui vous était proposée. Malgré les difficultés rencontrées, CEPAP a activement recherché un poste à pourvoir susceptible de permettre votre reclassement. Dans ce contexte, nous avons affiché le 26· février la liste des emplois à pourvoir dans les différentes entreprises de notre Groupe. Il vous a de plus été adressé par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 6 mars 2007 une proposition de reclassement sur des postes de Régleur à Alcala ou Palencia (Espagne) comportant toutes -indications utiles sur les conditions contractuelles et les modalités d'accompagnement de ce reclassement, telles qu'elles -résultent du Plan de Sauvegarde de l'Emploi débattu avec les instances représentatives du personnel. Nous vous avons précisé que vous disposiez d'un délai de 30 jours pour manifester par écrit votre intérêt pour un de ces postes. Vous n'avez pas donné-suite à cette mesure de reclassement. Nous avons le regret de vous informer que, malgré nos efforts, nous ne sommes pas en mesure de vous proposer un autre poste.

Nous sommes donc amenés à vous notifier par la présente notre décision de procéder à votre licenciement pour motif économique. Votre préavis, d'une durée de 2 mois, commencera à courir à compter de la date de première présentation, par les services postaux de cette lettre à votre domicile. Toutefois, nous vous dispensons d'effectuer votre préavis. Nous vous informons que, si vous le désirez, vous pourrez bénéficier d'un congé de reclassement. D'une durée maximale de 6 mois, le congé de reclassement a pour objet de permettre au personnel de bénéficier d'actions de formation et des prestations de l'Antenne Emploi Reclassement, notamment en ce qui concerne la validation des acquis de l'expérience ou la reconversion professionnelle. Vous disposez d'un délai de huit jours à compter de la date de notification de la lettre de licenciement pour nous faire connaître votre accord concernant cette proposition (vous trouverez un coupon réponse en annexe). L'absence de réponse de votre part au terme de ce délai équivaut à un refus du congé de reclassement. En cas d'acceptation du congé de reclassement, celui-ci débutera à l'expiration du délai de huit jours mentionné ci-dessus. Par ailleurs, durant l'année qui suivra la cessation de votre préavis, vous bénéficierez d'une priorité de réembauchage dans la Société, à condition de nous avoir informés, par écrit, pendant la durée d'application de -cette priorité de réembauchage, de votre désir de vous prévaloir de cette priorité. Cette priorité concerne les postes compatibles avec votre qualification et- également ceux qui correspondraient à une nouvelle qualification que vous auriez acquise, sous réserve de nous l'avoir fait connaître. Conformément aux articles L. 933-1 et suivants du Code du travail relatifs au droit individuel à la formation, nous vous informons par la présente que votre droit individuel à la formation s'élève à 54 heures. Ainsi, sous réserve que vous nous fassiez parvenir une demande d'exercice de votre droit individuel à la formation avant la date d'expiration de votre période de préavis, vous pourrez bénéficier, pendant cette période, soit d'une action de formation, soit d'un bilan de compétences, soit d'une action de validation des acquis de l'expérience. Nous vous informons également que, conformément à l'article L. 321-16 du Code du travail, toute contestation de la régularité ou de la validité de votre licenciement se prescrit par douze mois à compter de la notification de celui-ci. » ;

- sur les difficultés économiques : que les difficultés économiques. s'apprécient au niveau du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise ; qu'en l'espèce, la société CEPAP appartient au groupe espagnol Tompla, spécialiste européen de la fabrication de l'enveloppe ; que la société CEPAP fabrique des enveloppes. Son activité n'étant pas distincte de celle du groupe, c'est, donc, au niveau du groupe que les difficultés économiques doivent être évaluées ; que le projet de réorganisation de l'entreprise est fondé, selon la lettre de licenciement, sur la nécessité de sauvegarder la compétitivité du groupe ; qu'il résulte des pièces versés aux débats que le marché de l'enveloppe s'est réduit de 11,2% entre 2002 et 2005 en Europe et de 19% en France sous l'influence du développement d'internet et des transactions électroniques, qu'il existe une surproduction d'enveloppes dans l'Europe occidentale, que la concentration des grands consommateurs d'enveloppes (banques, télécommunications, véricistes..) a eu pour effet une baisse significative des prix; que l'évolution des technologies a, depuis 2000, réduit les activités de découpe qui étaient porteuses d'une forte valeur ajoutée ; que, dans ce contexte, le groupe Tompla a connu une baisse du chiffre d'affaires de 12% et des bénéfices de 66% entre 2000 et 2005, que si le groupe a vu son chiffre d'affaires progresser en 2006 (+ 1,6%), le résultat net est, en revanche, en baisse et que cette situation s'explique par des cessions exceptionnelles en 2006 et que la société CEPAP représente près de 50% des pertes du groupe ; qu'il résulte des pièces versés aux débats que le marché de l'enveloppe s'est réduit de 11,2% entre 2002 et 2005 en Europe et de 19% en France sous l'influence du développement d'internet et des transactions électroniques, qu'il existe une surproduction d'enveloppes dans l'Europe occidentale, que la concentration des

grands consommateurs d'enveloppes (banques, télécommunications, véricistes .. ) a eu pour effet une baisse significative des prix ; que l'évolution des technologies a, depuis 2000, réduit les activités de découpe qui étaient porteuses d'une forte valeur ajoutée ; que, dans ce contexte, le groupe Tompla a connu une baisse du chiffre d'affaires de 12% et des bénéfices de 66% entre 2000 et 2005, que si le groupe a vu son chiffre d'affaires progresser en 2006 (+ 1,6%), le résultat net est, en revanche, en baisse et que cette situation s'explique par des cessions exceptionnelles en 2006 et que la société CEPAP représente près de 50% des pertes du groupe ; que l'ensemble de ces éléments repris, pour l'essentiel, dans la lettre de licenciement, imposait à l'entreprise de se réorganiser pour pouvoir affronter la concurrence et sauvegarder la compétitivité du groupe ; que c'est, donc, à tort que les premiers juges ont estimé que les difficultés économiques n'étaient pas caractérisées » (arrêt, p. 4-7) ;

ALORS QUE la réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ; que la seule recherche d'une meilleure rentabilité ne saurait justifier un licenciement économique ; qu'au cas d'espèce, en se bornant à énoncer que le groupe TOMPLA, auquel appartient la société CEPAP, avait connu une baisse de son chiffre d'affaires et de ses bénéfices entre 2000 et 2005, et que si son chiffre d'affaires avait progressé en 2006, le résultat était en revanche en baisse, de sorte que l'entreprise devait se réorganiser pour pouvoir affronter la concurrence et sauvegarder la compétitivité du groupe, sans rechercher, comme les y invitait M. X... (conclusions d'appel oralement soutenues, p. 8-9), et comme l'avaient expressément retenu les premiers juges (jugement p. 4, motifs, alinéa 4), si, en réalité, le but poursuivi par la société CEPAP n'était pas une simple recherche de rentabilité, comme il résultait en particulier de lettres adressées aux salariés par l'employeur les 9 et 17 novembre 2006, qui présentaient le plan de réorganisation (dénommé plan « Brio »), et qui énonçaient « l'unique objectif de Brio est de parvenir à ce que la CEPAP soit rentable » et encore « je suis forcément déterminé à faire de la société une entreprise rentable à court terme et si le plan n'était pas adopté d'autres plans seraient présentés mais avec moins de personnel », les juges du second degré n'ont pas donné de base légale à leur décision au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail.

## DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

L'arrêt infirmatif attaqué encourt la censure ;

EN CE QU'il a dit que le licenciement de M. X... repose sur une cause réelle et sérieuse et l'a débouté de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE « selon l'article L. 122-14-3 devenu L. 1235-1 du code du travail, en cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que si un doute subsiste, il profite au salarié ; que l'article L. 321-1, alinéa 1er, devenu l'article L. 1233-3 du code du travail dispose que 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 transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ; que M. X... soutient, en premier lieu, que les difficultés économiques alléguées ne sont pas établies en l'absence dans la lettre de licenciement de chiffres récents et précis sur la situation financière de l'entreprise et du groupe et au regard des résultats du groupe qui étaient en amélioration en 2006 par rapport à 2005 ; qu'en second lieu, il prétend que la lettre de licenciement ne précise pas les conséquences des difficultés économiques sur son emploi et que l'employeur ne démontre pas, à cet égard, la réalité de la suppression des postes de travail ; qu'enfin, il estime que le plan de sauvegarde de l'emploi est nul et que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement ; que la lettre de licenciement, qui détermine la cause du licenciement économique et fixe les limites du litige, doit énoncer à la fois la raison économique qui fonde la décision et sa conséquence précise sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement est, ainsi, rédigée :

« Nous avons le regret de vous informer que nous sommes contraints de vous notifier votre licenciement pour motif économique. Cette mesure s'inscrit dans le cadre d'un licenciement collectif dont les causes économiques ont été exposées aux institutions représentatives du personnel lors des procédures d'information et de consultation qui se sont achevées le 22 février 2007, et qui sont les suivantes : Le marché de l'enveloppe est en baisse depuis plusieurs années, tant en termes de volume que de prix, en Europe et en France. Cette baisse est liée à plusieurs évolutions structurelles du marché. Parmi celles-ci, il convient de souligner l'impact de la baisse de la consommation d'enveloppes, due notamment au développement d'Internet, à la quasi disparition de la consommation épistolaire, à la crise publicitaire du marketing direct, et au développement d'envois sous films. D'autres facteurs structurels expliquent également les difficultés rencontrées par les producteurs d'enveloppes, tels que la concentration des grands clients (grands fournisseurs internationaux, banques, télécommunications, véricistes) qui ont fortement accru leur puissance d'achat face à notre industrie, le développement des méthodes de négociation et d'achat (appels d'offres globaux), et la surcapacité productive du marché, qui génèrent de fortes pressions à la baisse sur les prix de vente. Dans ces circonstances, de nombreux producteurs d'enveloppes sont en difficulté sur le marché et le phénomène de concentration européen, initié par Tompla et par Bong dans les années 90, s'est accéléré en 2004/2005 sous l'impulsion du groupe Hamelin et Mayer. Nos principaux concurrents de taille internationale ont ainsi déployé des efforts importants pour réduire leurs structures de coûts afin de faire face à la réduction des volumes et des marges. D'autres producteurs ont misé leur survie sur des prix très bas qui entraînent l'ensemble des prix des grands marchés bancaire ou entreprises vers des niveaux insupportables pour notre Société. S'agissant du Groupe Tompla, auquel notre Société appartient, -celui-ci a subi l'impact de la détérioration du marché et a connu une érosion continue de ses ventes sur les marchés directs qui constituent historiquement son principal débouché. Les difficultés rencontrées par le Groupe sur ses marchés, ajoutées à la baisse générale des prix en Europe, ont ainsi conduit - à une forte baisse du chiffre d'affaires - et du bénéfice du groupe Tompla. Au niveau européen, les résultats ne permettent pas, dans un marché européen en dégradation -et avec une concurrence accrue, de constituer des marges de manoeuvre suffisantes pour sauvegarder la compétitivité de l'ensemble du Groupe. Parmi les sociétés françaises du Groupe, notre Société a mené depuis plusieurs années un ensemble d'actions défensives pour réduire ses coûts, améliorer son positionnement par rapport à la nouvelle domo du marché, tout -en s'adaptant et en se concentrant sur les marchés les plus rentables, au délaient des grandes séries vendues à des niveaux de prix non accessibles pour CEPAP. Toutefois, l'ensemble de ces actions

privilégiant au départ un arbitrage favorable aux marges s'est traduit par des pertes de volumes qui ont touché directement les équilibres économiques de CEPAP, confrontée alors à un choix difficile entre volume et prix. La dégradation des résultats de CEPAP, qui impacte sa capacité d'autofinancement, est importante et s'est accélérée en 2005 et 2006 par des pertes significatives. Elle a en outre grevé de plus de 50 % les résultats nets du Groupe en 2005, amputant ainsi directement sa capacité à investir dans le futur. Dans la mesure où les multiples actions menées dans notre Société pour redresser la situation se sont avérées insuffisantes, il est apparu nécessaire, pour faire face aux difficultés économiques de CEPAP et pour sauvegarder la compétitivité du Groupe dans son ensemble, de mettre en place un projet de réorganisation de CEPAP. Ce projet de réorganisation (« le projet Brio ») vise à replacer CEPAP au cœur du potentiel du marché de l'enveloppe, c'est-à-dire à l'orienter vers la conquête des grands clients européens et des marchés les plus disputés du fait des volumes qu'ils représentent, pour assurer à CEPAP un fond de carnet indispensable -à sa taille. Mais cela signifie que ces ventes ne doivent plus comme aujourd'hui être génératrices de fortes pertes. Le succès du projet Brio repose donc sur la mise en oeuvre de plusieurs volets qui doivent contribuer chacun à améliorer la structure des coûts et donc à restaurer la compétitivité de la Société, tout en améliorant l'efficacité de son organisation. C'est ainsi qu'en premier lieu, les accords collectifs relatifs à la durée du travail ont été révisés avec tes partenaires sociaux et que des propositions individuelles de modifications de contrats de travail ont été adressées par courrier recommandé en date du 17 novembre 2006 aux salariés. Or, par courrier du 18/12/2006, vous avez refusé la modification de contrat de travail pour motif économique qui vous était proposée. Malgré les difficultés rencontrées, CEPAP a activement recherché un poste à pourvoir susceptible de permettre votre reclassement. Dans ce contexte, nous avons affiché le 26 février la liste des emplois à pourvoir dans les différentes entreprises de notre Groupe. Il vous a de plus été adressé par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 6 mars 2007 une proposition de reclassement sur des postes de Régleur à Alcala ou Palencia (Espagne) comportant toutes -indications utiles sur les conditions contractuelles et les modalités d'accompagnement de ce reclassement, telles qu'elles -résultent du Plan de Sauvegarde de l'Emploi débattu avec les instances représentatives du personnel. Nous vous avons précisé que vous disposiez d'un délai de 30 jours pour manifester par écrit votre intérêt pour un de ces postes. Vous n'avez pas donné-suite à cette mesure de reclassement. Nous avons le regret de vous informer que, malgré nos efforts, nous ne sommes pas en mesure de vous proposer un autre poste. Nous sommes donc amenés à vous notifier par la présente notre décision de procéder à votre licenciement pour motif économique. Votre préavis, d'une durée de 2 mois, commencera à courir à compter de la date de première présentation, par les services postaux de cette lettre à votre domicile. Toutefois, nous vous dispensons d'effectuer votre préavis. Nous vous informons que, si vous le désirez, vous pourrez bénéficier d'un congé de reclassement. D'une durée maximale de 6 mois, le congé de reclassement a pour objet de permettre au personnel de bénéficier d'actions de formation et des prestations de l'Antenne Emploi Reclassement, notamment en ce qui concerne la validation des acquis de l'expérience ou la reconversion professionnelle. Vous disposez d'un délai de huit jours à compter de la date de notification de la lettre de licenciement pour nous faire connaître votre accord concernant cette proposition (vous trouverez un coupon réponse en annexe). L'absence de réponse de votre part au terme de ce délai équivaut à un refus du congé de reclassement. En cas d'acceptation du congé de reclassement, celui-ci débutera à l'expiration du délai de huit jours mentionné ci-dessus. Par ailleurs, durant l'année qui suivra la cessation de votre préavis, vous bénéficierez d'une priorité de réembauchage dans la Société, à condition de nous avoir informés, par écrit, pendant la durée d'application de -cette priorité de réembauchage, de votre désir de vous prévaloir de cette priorité. Cette priorité concerne les postes compatibles avec votre qualification et-

également ceux qui correspondraient à une nouvelle qualification que vous auriez acquise, sous réserve de nous l'avoir fait connaître. Conformément aux articles L. 933-1 et suivants du Code du travail relatifs au droit individuel à la formation, nous vous informons par la présente que votre droit individuel à la formation s'élève à 54 heures. Ainsi, sous réserve que vous nous fassiez parvenir une demande d'exercice de votre droit individuel à la formation avant la date d'expiration de votre période de préavis, vous pourrez bénéficier, pendant cette période, soit d'une action de formation, soit d'un bilan de compétences, soit d'une action de validation des acquis de l'expérience. Nous vous informons également que, conformément à l'article L. 321-16 du Code du travail, toute contestation de la régularité ou de la validité de votre licenciement se prescrit par douze mois à compter de la notification de celui-ci. » ;

- sur les difficultés économiques : que les difficultés économiques s'apprécient au niveau du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise ; qu'en l'espèce, la société CEPAP appartient au groupe espagnol Tompla, spécialiste européen de la fabrication de l'enveloppe ; que la société CEPAP fabrique des enveloppes. Son activité n'étant pas distincte de celle du groupe, c'est, donc, au niveau du groupe que les difficultés économiques doivent être évaluées ; que le projet de réorganisation de l'entreprise est fondé, selon la lettre de licenciement, sur la nécessité de sauvegarder la compétitivité du groupe ; qu'il résulte des pièces versés aux débats que le marché de l'enveloppe s'est réduit de 11,2% entre 2002 et 2005 en Europe et de 19% en France sous l'influence du développement d'internet et des transactions électroniques, qu'il existe une surproduction d'enveloppes dans l'Europe occidentale, que la concentration des grands consommateurs d'enveloppes (banques, télécommunications, véricistes..) a eu pour effet une baisse significative des prix; que l'évolution des technologies a, depuis 2000, réduit les activités de découpe qui étaient porteuses d'une forte valeur ajoutée ; que, dans ce contexte, le groupe Tompla a connu une baisse du chiffre d'affaires de 12% et des bénéfices de 66% entre 2000 et 2005, que si le groupe a vu son chiffre d'affaires progresser en 2006 (+ 1,6%), le résultat net est, en revanche, en baisse et que cette situation s'explique par des cessions exceptionnelles en 2006 et que la société CEPAP représente près de 50% des pertes du groupe ; qu'il résulte des pièces versés aux débats que le marché de l'enveloppe s'est réduit de 11,2% entre 2002 et 2005 en Europe et de 19% en France sous l'influence du développement d'internet et des transactions électroniques, qu'il existe une surproduction d'enveloppes dans l'Europe occidentale, que la concentration des grands consommateurs d'enveloppes (banques, télécommunications, véricistes .. ) a eu pour effet une baisse significative des prix ; que l'évolution des technologies a, depuis 2000, réduit les activités de découpe qui étaient porteuses d'une forte valeur ajoutée ; que, dans ce contexte, le groupe Tompla a connu une baisse du chiffre d'affaires de 12% et des bénéfices de 66% entre 2000 et 2005, que si le groupe a vu son chiffre d'affaires progresser en 2006 (+ 1,6%), le résultat net est, en revanche, en baisse et que cette situation s'explique par des cessions exceptionnelles en 2006 et que la société CEPAP représente près de 50% des pertes du groupe ; que l'ensemble de ces éléments repris, pour l'essentiel, dans la lettre de licenciement, imposait à l'entreprise de se réorganiser pour pouvoir affronter la concurrence et sauvegarder la compétitivité du groupe ; que c'est, donc, à tort que les premiers juges ont estimé que les difficultés économiques n'étaient pas caractérisées » (arrêt, p. 4-7) ;

ALORS QU'en cas de licenciement pour motif économique, la lettre de licenciement doit indiquer la raison économique de celui-ci ainsi que son incidence sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié licencié ; qu'au cas d'espèce, il résulte des propres constatations de l'arrêt, qui a pris le parti de reproduire intégralement la lettre de licenciement adressée à

M. X... par la société CEPAP, que cette lettre n'indiquait à aucun moment en quoi les difficultés économiques rencontrées par la société avaient une incidence sur l'emploi de M. X... qui occupait les fonctions de régleur ; que les juges du second degré ne pouvaient, sans refuser de tirer les conséquences légales de leurs propres constatations, considérer en conséquence que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse ; qu'à cet égard, l'arrêt attaqué a été rendu en violation des articles L. 1233-3 et L. 1233-16 du code du travail.

### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

L'arrêt infirmatif attaqué encourt la censure ;

EN CE QU'il a dit que le licenciement de M. X... repose sur une cause réelle et sérieuse et l'a débouté de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE « - sur la nullité du plan de sauvegarde : que selon le salarié, le plan de sauvegarde de l'emploi établi par la société CEPAP est nul du fait d'une absence de mesures concrètes et précises permettant d'éviter des licenciements, dès la première réunion des comités d'entreprise, du non respect de l'ordre des licenciements et de l'absence de propositions sérieuses de reclassement ; mais que la société CEP AP fait valoir, à juste titre, que l'accord conclu le 23 février 2007 avec les représentants syndicaux de l'entreprise prévoyait des mesures diverses en faveur du reclassement des salariés (aménagement du temps de travail, aide à la mobilité dans le groupe, mise en place d'une bourse de l'emploi, aides à la mobilité externe, aide à la création d'entreprise .... ) et que ces mesures ont été évoquées lors des premières réunions des instances de concertation avec le personnel (CE, CCE) ; que s'agissant de l'ordre des licenciements, la procédure prévue à l'article L. 1233-5 code du travail ne s'applique que si l'employeur doit opérer un choix parmi les salariés à licencier ; qu'or, tel n'était pas le cas, en l'espèce, puisque le licenciement est motivé par le refus du salarié de procéder à la modification de son contrat ; qu'au demeurant, le non respect éventuel de l'ordre des licenciements ne peut être sanctionné par la nullité du plan de sauvegarde ; qu'en tout état de cause, le plan de sauvegarde comporte des dispositions relatives à l'ordre des licenciements pour les salariés dont le poste est supprimé ; qu'il est indiqué, notamment, qu'en l'absence de précisions dans la convention collective des industries de fabrication des papiers, cartons et cellulose, il sera tenu compte des critères légaux prévus à l'article L. 1233-5 du code du travail ; que ces dispositions ont été soumises aux CE et CCE qui les ont approuvées ; qu'en ce qui concerne les mesures de reclassement, l'employeur a proposé au salarié, par courrier individualisé du 6 mars 2007, deux offres d'emploi de régleur situées en Espagne avec un niveau de rémunération équivalent ; que ces offres ont été refusées par le salarié qui ne peut, en conséquence, se prévaloir d'une violation de l'obligation de reclassement ; qu'il résulte de ce qui précède que le motif économique du licenciement est justifié et que le plan de sauvegarde a été mis en oeuvre conformément aux articles 1233-61 et suivants du code du travail » (arrêt, p. 8) ;

ALORS QUE, premièrement, l'absence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi entraîne la nullité de la procédure de licenciement pour motif économique ; que l'employeur ne peut écarter, dans le plan de sauvegarde de l'emploi, l'application des

règles relatives à l'ordre des licenciements, sans qu'il y ait de distinction à opérer selon que les licenciements sont motivés par une suppression de poste ou par un refus du salarié d'accepter une modification de son contrat de travail ; qu'au cas d'espèce, en repoussant le moyen pris par M. X... de la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi élaboré par la société CEPAP, en ce que celui-ci avait écarté l'application des règles relatives à l'ordre des licenciements, s'agissant des salariés licenciés pour motif économique en raison d'un refus de modification de leur contrat de travail, motif pris de ce que les règles relatives à l'ordre des licenciements ne s'appliqueraient pas lorsque le licenciement est motivé par le refus du salarié d'accepter une modification de son contrat de travail, et que le non-respect éventuel de ces règles ne saurait en tout état de cause être sanctionné par la nullité du plan de sauvegarde, les juges du second degré ont violé les articles L. 1233-3, L. 1233-5, L. 1233-61 et L. 1235-10 du code du travail ;

Et ALORS QUE, deuxièmement et subsidiairement, à supposer même que la méconnaissance par l'employeur des règles applicables à l'ordre des licenciements, à l'occasion d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ne soit pas sanctionnée par la nullité, elle l'est à tout le moins par l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement économique prononcé par la suite ; qu'au cas d'espèce, en tout cas, dès lors que la société CEPAP avait écarté les règles relatives à l'ordre des licenciements s'agissant des salariés qui avaient refusé une modification de leur contrat de travail, les licenciements économiques prononcés par la suite, et en particulier celui de M. X..., devaient être réputés dépourvus de cause réelle et sérieuse ; qu'à cet égard encore, l'arrêt attaqué a été rendu en violation des articles L. 1233-3, L. 1233-5, L. 1233-61 et L. 1235-10 du code du travail.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Bordeaux du 24 juin 2010