

**Cour de cassation**

**Chambre sociale**

**Audience publique du 28 mars 2012**

**N° de pourvoi: 11-30.034 à 11-30.066**

Publié au bulletin

**Cassation partielle**

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

SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Vu leur connexité, joint les pourvois n° Y 11-30.034 à G 11-30.066 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que la société Vallourec précision étirage (VPE) devenue la société Salzgitter Mannesmann a décidé en 2004 de fermer l'un de ses établissements et a engagé une procédure de licenciement collectif pour motif économique qui a donné lieu à l'établissement d'un accord de méthode comportant la version définitive du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'un certain nombre de salariés ont été licenciés pour motif économique, le 29 octobre 2004 ; que trente-trois salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour faire juger que leur licenciement était nul en raison de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi et pour demander le paiement de sommes à titre de dommages-intérêts ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief aux arrêts de déclarer nul le licenciement des salariés en raison de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, alors, selon le moyen :

1°/ que satisfait aux exigences légales le plan de sauvegarde de l'emploi qui comporte la liste de tous les emplois disponibles dans les entreprises du groupe implantées en France, dès lors que ces emplois sont en nombre suffisant pour assurer le reclassement de tous les salariés effectivement menacés de licenciement, que le plan prévoit un ensemble de mesures concrètes et précises destinées à assurer un reclassement effectif des salariés sur ces emplois et à faciliter le reclassement des salariés qui refuseront les postes

proposés et qu'il précise que des possibilités de reclassement seront recherchées dans les entreprises du groupe situées à l'étranger pour les salariés qui en exprimeront le souhait ; qu'en l'espèce, la société Vallourec précision étirage faisait valoir que les postes disponibles dans l'entreprise et les autres filiales du groupe implantées en France, dont le nombre, la nature et la localisation étaient précisés dans le plan, étaient en nombre suffisant pour assurer le reclassement de tous les salariés effectivement menacés de licenciement, que le plan comportait diverses mesures précises et concrètes destinées à faciliter le reclassement des salariés sur ces emplois et qu'il avait été convenu avec toutes les organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise, qui avaient signé l'accord de méthode comportant les dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi, que les possibilités de reclassement à l'étranger seraient recherchées pour les seuls salariés qui souhaiteraient recevoir des offres de reclassement à l'étranger ; qu'elle exposait également que, conformément aux dispositions du plan, elle avait interrogé tous les salariés menacés de licenciement sur leur intérêt pour un éventuel reclassement à l'étranger, en leur rappelant dans quels pays le groupe était implanté, et avait adressé aux salariés qui en avaient manifesté le souhait, des offres de reclassement à l'étranger ; qu'en retenant, pour dire que le plan de sauvegarde de l'emploi était insuffisant, qu'il ne comportait pas la liste de tous les postes disponibles dans les filiales du groupe situées à l'étranger et que la recherche des possibilités de reclassement à l'étranger apparaissait d'autant plus indispensable que les postes de reclassement identifiés en France n'assuraient pas la couverture mathématique des emplois supprimés, sans tenir compte du nombre de salariés effectivement menacés de licenciement et des dispositions du plan garantissant à chaque salarié, s'il le souhaitait, une recherche des possibilités de reclassement dans les filiales du groupe situées à l'étranger, la cour d'appel a violé par fausse application les articles L. 1233-61, L. 1233-62 et L. 1235-10 du code du travail ;

2°/ que le juge ne peut dénaturer les éléments de la cause ; qu'en l'espèce, le plan de sauvegarde de l'emploi prévoyait que les postes de reclassements disponibles au sein de l'entreprise « seront proposés en priorité aux salariés qui sont âgés de 50 ans et plus au 31/12/03 » « à situation professionnelle égale » ; qu'il instituait ainsi, parmi les salariés menacés de licenciement, l'attribution prioritaire des postes disponibles aux salariés âgés de 50 ans et plus ; qu'en se fondant sur ces dispositions pour affirmer que le plan de sauvegarde de l'emploi ne prévoyait l'attribution prioritaire des postes de reclassement qu'aux salariés menacés de licenciement âgés de 50 ans et plus, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis des dispositions précitées, en violation du principe susvisé ;

3°/ que l'employeur doit proposer aux salariés menacés de licenciement tous les postes disponibles sur lesquels leur reclassement est susceptible d'être opéré, même si cela le conduit à proposer un même poste de reclassement à plusieurs salariés ; qu'il en résulte que l'employeur ne peut garantir l'attribution du poste proposé à tous les salariés et doit nécessairement effectuer une sélection parmi les salariés qui se porteront candidats sur ce poste ; qu'en l'espèce, il était prévu, dans le plan de sauvegarde de l'emploi, que la cellule emploi devait transmettre à chaque salarié menacé de licenciement la ou les proposition(s) de reclassement compatible(s) avec son profil, que chaque salarié devrait se porter candidat pour le ou les postes de son choix et qu'en cas d'acceptation de sa candidature sur l'un de ces postes, une proposition individuelle de reclassement lui serait adressée ; que ces dispositions, qui visaient uniquement à organiser la procédure de reclassement de manière rationnelle dès lors que plusieurs salariés étaient susceptibles d'être reclassés sur les mêmes postes, ne conduisaient nullement à mettre les salariés

menacés de licenciement en concours avec d'autres salariés pour l'attribution des postes disponibles ; qu'en retenant néanmoins que le plan de sauvegarde de l'emploi établi par la société Vallourec précision étirage, dès lors qu'il prévoyait que les salariés menacés de licenciement seraient uniquement admis à déposer leur candidature sur les postes de reclassement identifiés, sans la moindre garantie d'admission de leur candidature, ne garantissait pas l'attribution prioritaire des postes de reclassement recensés aux salariés menacés de licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-3, L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail ;

4°/ que les parties au contrat de travail peuvent, à l'occasion d'un changement d'emploi, convenir d'une période probatoire dont la rupture a pour effet de replacer le salarié dans ses anciennes fonctions ; qu'une telle période probatoire permet à l'employeur de vérifier que les compétences du salarié sont adaptées à ses nouvelles fonctions et au salarié que le poste lui convient ; que le plan de sauvegarde de l'emploi peut conséquence prévoir que le reclassement d'un salarié sur un autre emploi que le sien sera définitif au terme d'une période d'adaptation, dont la rupture aura pour seul effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures et lui permettra de bénéficier à nouveau des dispositions du plan ; qu'en se fondant encore sur ces dispositions, qui sont de nature à faciliter le reclassement des salariés menacés de licenciement en assurant aux deux parties la possibilité de rompre la période d'adaptation si celle-ci n'est pas satisfaisante, pour dire que le plan ne garantissait pas l'attribution prioritaire des postes disponibles aux salariés menacés de licenciement, la cour d'appel a encore violé les articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil et l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant exactement rappelé que pour satisfaire aux exigences des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail, le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi doit comporter des mesures précises et concrètes propres à permettre le reclassement effectif des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité et qu'il doit, notamment, préciser le nombre, la nature et la localisation des emplois proposés en vue d'un reclassement dans les sociétés du groupe dont relève l'employeur, la cour d'appel, qui a constaté hors toute dénaturation, d'une part, que, bien que les postes de reclassement identifiés comme disponibles dans les sociétés situées en France ne couvraient pas tous les emplois supprimés et qu'il existait des possibilités de reclassement dans les sociétés du groupe situées à l'étranger, le plan de sauvegarde de l'emploi ne comportait aucune indication en ce qui concerne le nombre, la nature et la localisation des emplois disponibles dans les filiales étrangères, d'autre part, que le reclassement des salariés menacés de licenciement économique sur les postes recensés comme disponibles était subordonné à une période probatoire ou d'adaptation et ne comportait aucune garantie d'attribution du poste pour les candidats, a pu en déduire que le plan de sauvegarde de l'emploi de la société VPE ne répondait pas aux exigences légales et que la procédure de licenciement collectif pour motif économique était nulle ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu les articles L. 1235-10 et L. 1235-11 du code du travail ;

Attendu que la cour d'appel a condamné la société à verser aux salariés des dommages-intérêts pour licenciement nul et rejeté toutes autres demandes des parties ;

Attendu, cependant, que le plan de sauvegarde de l'emploi qui ne répond pas aux exigences des articles L. 1233-61 et L. 1233-63 du code du travail est nul ; qu'il s'ensuit que les sommes perçues par les salariés en vertu du plan de sauvegarde de l'emploi n'ont plus de fondement juridique ; que la nullité du plan oblige les salariés à restituer les sommes perçues en exécution de ce plan, lesquelles viennent en déduction de la créance à titre de dommages-intérêts qui leur est allouée ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans déduire, comme il le lui était demandé, de la créance allouée aux salariés à titre de dommages-intérêts les sommes qu'ils avaient perçues en exécution du plan de sauvegarde de l'emploi, alors qu'elle avait décidé que la procédure de licenciement collectif pour motif économique était nulle à raison de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, ce dont il résultait que ce plan était nul, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le troisième moyen :

Vu le principe de l'égalité de traitement, ensemble l'article 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie ;

Attendu que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; que repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération ;

Attendu que pour condamner la société à payer aux salariés un rappel d'indemnité conventionnelle de licenciement, l'arrêt retient que l'article 29 de la convention collective de la métallurgie, régissant les rapports collectifs et individuels de travail, prévoit, au-delà de sept ans d'ancienneté, des modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement plus favorables pour les ingénieurs et cadres (3/5e de mois par année d'ancienneté) que celles réservées aux personnels non cadres (1/5e de mois par année d'ancienneté), sans qu'aucune raison objective ne vienne justifier cette différence de traitement pour la réparation d'un préjudice identique lié à la perte de l'emploi, les pertes de rémunération, certes d'un montant plus important pour les cadres, étant déjà compensées pour ces derniers par la prise en compte, pour la détermination de l'indemnité, d'une rémunération de base plus importante ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si la différence de traitement résultant de l'article 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie n'avait pas pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la catégorie des ingénieurs et cadres par rapport aux personnels non cadres, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qui concerne les sommes allouées aux salariés à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, les arrêts rendus le 14 décembre 2010, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Douai ;

Condamne les défendeurs aux dépens ;

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

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite des arrêts partiellement cassés ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils pour la société Salzgitter Mannesmann précision étirage, nouvelle dénomination de Vallourec précision étirage.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief aux arrêts attaqués d'AVOIR déclaré nul, à raison de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, le licenciement des défendeurs aux pourvois et d'AVOIR condamné la société VALLOUREC PRECISION ETIRAGE à verser aux défendeurs aux pourvois des dommages et intérêts pour licenciement nul ;

AUX MOTIFS QUE « en application des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail, l'employeur doit établir un plan de sauvegarde de l'emploi comprenant des mesures concrètes et précises, en recherchant à cet effet toutes les possibilités de

reclassement interne qui existent dans l'entreprise et, lorsque celle-ci appartient à un groupe, dans les entreprises du même groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, quel que soit le lieu de leur implantation, dès lors qu'il n'est pas établi, pour celles qui exercent leur activité dans un autre pays que la législation applicable localement aux salariés étrangers fasse obstacle à leur emploi et ne permette donc pas d'assurer leur reclassement ; qu'il résulte par ailleurs de l'article L. 1235-10 du code du travail, que dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, la procédure de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévu à l'article L. 1233-61 et s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés, la validité du plan de sauvegarde de l'emploi étant appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe ; qu'il ressort de ces dispositions que pour satisfaire aux exigences des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail, le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi établi au sein d'une société appartenant à un groupe composé de sociétés dont certaines exercent leur activité à l'étranger, doit impérativement prévoir de façon précise, dès sa présentation au comité d'entreprise ou à tout le moins avant la fin de la procédure d'information-consultation, le nombre, la nature et la localisation de l'ensemble des emplois disponibles et susceptibles d'être offerts en reclassement dans le groupe y compris au sein des sociétés du groupe exerçant leur activité à l'étranger dès lors que la législation locale ne s'oppose pas à l'emploi de ressortissants étrangers ; que pour satisfaire aux exigences légales et assurer de façon loyale la pleine efficacité de l'obligation préalable de reclassement interne, le plan de sauvegarde de l'emploi doit ainsi tout à la fois recenser l'ensemble des emplois disponibles au sein du groupe, sur le territoire national ou à l'étranger, susceptibles de permettre le reclassement des salariés, mais également comporter des dispositions de nature à garantir l'attribution prioritaire de ces emplois aux salariés menacés de licenciement ; qu'en l'espèce la société VPE appartient au groupe international Vallourec qui dispose de plusieurs filiales implantées à l'étranger, notamment en Allemagne, en Ecosse, au Brésil, en Argentine, en Chine et aux Etats-Unis, sans que la possibilité de permutation de tout ou partie du personnel entre la société VPE et ces différentes filiales fasse l'objet d'une contestation et sans qu'il soit davantage allégué (et a fortiori justifié) que la législation applicable localement serait de nature à faire obstacle à l'emploi et au reclassement des salariés licenciés dans le cadre du licenciement collectif mis en oeuvre au sein de la société VPE ; que pour satisfaire aux exigences légales, le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi devait donc comporter l'indication des postes susceptibles d'être proposés en reclassement interne non seulement au sein des sociétés exerçant leur activité sur le territoire national mais également à l'étranger, plus précisément dans les filiales situées en Allemagne, en Ecosse, au Brésil, en Argentine, en Chine et aux Etats-Unis ; que cette extension du périmètre des recherches des postes disponibles aux sociétés du groupe exerçant leur activité à l'étranger apparaissait en l'espèce d'autant plus indispensable que les postes de reclassement identifiés au sein des sociétés situées en France : (106 au total) n'assuraient pas la couverture mathématique des emplois supprimés, au nombre de 117 ; qu'en l'espèce, bien que faisant mention d'opportunités de reclassement à l'étranger, le plan de sauvegarde de l'emploi ne comporte aucune précision quant au nombre ; à la nature et à la localisation des emplois disponibles dans les filiales étrangères, en raison de l'absence prétendue de structure centralisée permettant de connaître les emplois disponibles, l'éventualité d'un reclassement à l'étranger étant en définitive laissée à l'initiative des salariés appelés à faire part à la cellule emploi de leur intérêt pour un tel reclassement ; que si l'on considère qu'il existait effectivement des possibilités de reclassement, à

l'étranger comme en attestent les propositions de postes en Allemagne et en Ecosse faites à deux salariés s'étant manifestés auprès de la cellule emploi, le plan de sauvegarde de l'emploi ne peut être regardé comme satisfaisant aux exigences des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail ; par ailleurs qu'à l'exception des salariés âgés de 50 ans et plus au 31 décembre 2003, le plan de sauvegarde de l'emploi ne prévoit pas l'attribution prioritaire aux salariés menacés de licenciement des 59 postes de reclassement recensés au sein de VPE et des 47 postes disponibles identifiés par la bourse de l'emploi du groupe, les intéressés étant seulement admis à déposer, seins la moindre garantie d'admission, leur candidature pour les postes considérés, 1 dont l'attribution, soumise à une période d'adaptation d'une durée minimum d'un mois dans le cadre d'un "prêt", est en définitive subordonnée à une décision favorable de l'entité d'accueil qui peut tout aussi bien choisir de mettre fin au "prêt" au cours de la période probatoire ou d'adaptation sans avoir à justifier sa décision ou à répondre à de quelconques conditions ; que les termes des courriers recommandés adressés aux salariés le 19 octobre 2004, qui selon VPE auraient valeur de proposition individuelle de reclassement, font en réalité apparaître que les intéressés se sont vus seulement proposer de se porter candidat à un certain nombre de postes (pour partie communs) au sein de l'entreprise ou du groupe, avec ou sans formation d'adaptation, sans davantage de garantie quant à l'admission de leur candidature et a fortiori sur l'attribution prioritaire de l'un des postes pour lesquels ils auraient postulé ; qu'à ce titre encore, le plan de sauvegarde ne peut être regardé comme satisfaisant aux exigences des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail » ;

1° ALORS QUE satisfait aux exigences légales le plan de sauvegarde de l'emploi qui comporte la liste de tous les emplois disponibles dans les entreprises du groupe implantées en France, dès lors que ces emplois sont en nombre suffisant pour assurer le reclassement de tous les salariés effectivement menacés de licenciement, que le plan prévoit un ensemble de mesures concrètes et précises destinées à assurer un reclassement effectif des salariés sur ces emplois et à faciliter le reclassement des salariés qui refuseront les postes proposés et qu'il précise que des possibilités de reclassement seront recherchées dans les entreprises du groupe situées à l'étranger pour les salariés qui en exprimeront le souhait ; qu'en l'espèce, la société VALLOUREC PRECISION ETIRAGE faisait valoir que les postes disponibles dans l'entreprise et les autres filiales du groupe implantées en France, dont le nombre, la nature et la localisation étaient précisés dans le plan, étaient en nombre suffisant pour assurer le reclassement de tous les salariés effectivement menacés de licenciement, que le plan comportait diverses mesures précises et concrètes destinées à faciliter le reclassement des salariés sur ces emplois et qu'il avait été convenu avec toutes les organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise, qui avaient signé l'accord de méthode comportant les dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi, que les possibilités de reclassement à l'étranger seraient recherchées pour les seuls salariés qui souhaiteraient recevoir des offres de reclassement à l'étranger ; qu'elle exposait également que, conformément aux dispositions du plan, elle avait interrogé tous les salariés menacés de licenciement sur leur intérêt pour un éventuel reclassement à l'étranger, en leur rappelant dans quels pays le groupe était implanté, et avait adressé aux salariés qui en avaient manifesté le souhait, des offres de reclassement à l'étranger ; qu'en retenant, pour dire que le plan de sauvegarde de l'emploi était insuffisant, qu'il ne comportait pas la liste de tous les postes disponibles dans les filiales du groupe situées à l'étranger et que la recherche des possibilités de reclassement à l'étranger apparaissait d'autant plus indispensable que les postes de reclassement identifiés en France n'assuraient pas la couverture mathématique des emplois supprimés, sans tenir compte du nombre de salariés effectivement menacés

de licenciement et des dispositions du plan garantissant à chaque salarié, s'il le souhaitait, une recherche des possibilités de reclassement dans les filiales du groupe situées à l'étranger, la cour d'appel a violé par fausse application les articles L. 1233-61, L. 1233-62 et L. 1235-10 du Code du travail ;

2° ALORS QUE le juge ne peut dénaturer les éléments de la cause ; qu'en l'espèce, le plan de sauvegarde de l'emploi prévoyait que les postes de reclassements disponibles au sein de l'entreprise « seront proposés en priorité aux salariés qui sont âgés de 50 ans et plus au 31/12/03 » « à situation professionnelle égale » ; qu'il instituait ainsi, parmi les salariés menacés de licenciement, l'attribution prioritaire des postes disponibles aux salariés âgés de 50 ans et plus ; qu'en se fondant sur ces dispositions pour affirmer que le plan de sauvegarde de l'emploi ne prévoyait l'attribution prioritaire des postes de reclassement qu'aux salariés menacés de licenciement âgés de 50 ans et plus, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis des dispositions précitées, en violation du principe susvisé ;

3° ALORS QUE l'employeur doit proposer aux salariés menacés de licenciement tous les postes disponibles sur lesquels leur reclassement est susceptible d'être opéré, même si cela le conduit à proposer un même poste de reclassement à plusieurs salariés ; qu'il en résulte que l'employeur ne peut garantir l'attribution du poste proposé à tous les salariés et doit nécessairement effectuer une sélection parmi les salariés qui se porteront candidats sur ce poste ; qu'en l'espèce, il était prévu, dans le plan de sauvegarde de l'emploi, que la Cellule Emploi devait transmettre à chaque salarié menacé de licenciement la ou les proposition(s) de reclassement compatible(s) avec son profil, que chaque salarié devrait se porter candidat pour le ou les postes de son choix et qu'en cas d'acceptation de sa candidature sur l'un de ces postes, une proposition individuelle de reclassement lui serait adressée ; que ces dispositions, qui visaient uniquement à organiser la procédure de reclassement de manière rationnelle dès lors que plusieurs salariés étaient susceptibles d'être reclassés sur les mêmes postes, ne conduisaient nullement à mettre les salariés menacés de licenciement en concours avec d'autres salariés pour l'attribution des postes disponibles ; qu'en retenant néanmoins que le plan de sauvegarde de l'emploi établi par la société VALLOUREC PRECISION ETIRAGE, dès lors qu'il prévoyait que les salariés menacés de licenciement seraient uniquement admis à déposer leur candidature sur les postes de reclassement identifiés, sans la moindre garantie d'admission de leur candidature, ne garantissait pas l'attribution prioritaire des postes de reclassement recensés aux salariés menacés de licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-3, L. 1233-61 et L. 1233-62 du Code du travail ;

4° ALORS QUE les parties au contrat de travail peuvent, à l'occasion d'un changement d'emploi, convenir d'une période probatoire dont la rupture a pour effet de replacer le salarié dans ses anciennes fonctions ; qu'une telle période probatoire permet à l'employeur de vérifier que les compétences du salarié sont adaptées à ses nouvelles fonctions et au salarié que le poste lui convient ; que le plan de sauvegarde de l'emploi peut conséquence prévoir que le reclassement d'un salarié sur un autre emploi que le sien sera définitif au terme d'une période d'adaptation, dont la rupture aura pour seul effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures et lui permettra de bénéficier à nouveau des dispositions du plan ; qu'en se fondant encore sur ces dispositions, qui sont de nature à faciliter le reclassement des salariés menacés de licenciement en assurant aux deux parties la possibilité de rompre la période d'adaptation si celle-ci n'est pas satisfaisante,

pour dire que le plan ne garantissait pas l'attribution prioritaire des postes disponibles aux salariés menacés de licenciement, la cour d'appel a encore violé les articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil et l'article L. 1221-1 du Code du travail.

## DEUXIEME MOYEN DE CASSATION, SUBSIDIAIRE

Il est fait grief aux arrêts attaqués d'AVOIR condamné la société VALLOUREC PRECISION ETIRAGE à verser aux défendeurs aux pourvois des dommages et intérêts pour licenciement nul et rejeté toutes ses autres demandes ;

AUX MOTIFS QUE « que le plan de sauvegarde ne peut être regardé comme satisfaisant aux exigences des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail ; que cette insuffisance entraîne par application de l'article L. 1235-10 du même code la nullité de la procédure de licenciement collectif et celle des licenciements individuels consécutivement prononcés, étant rappelé que les salariés licenciés pour motif économique dans le cadre d'un licenciement collectif disposent d'un droit propre à faire valoir que leur licenciement est nul au regard des dispositions des articles L. 1233-61, L. 1233-62 et L. 1235-10 du code du travail, même s'ils ont personnellement bénéficié d'une mesure de reclassement ; qu'en cas d'annulation de la procédure de licenciement entraînant la nullité des licenciements individuels prononcés, conformément aux dispositions de l'article L. 1235-10 du code du travail, le salarié, qui ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou dont la réintégration est devenue impossible, peut prétendre, par application des dispositions de l'article L. 1235-11 du même code, à des dommages et intérêts qui ne peuvent être inférieurs aux salaires des douze derniers mois ; qu'en l'espèce le salarié ne demande pas sa réintégration ; qu'il est donc en droit de prétendre à une indemnisation dans les conditions prévues par l'article L. 1235-11 du code du travail ; que compte des particularités de la situation dont il justifie et en considération notamment de son âge, de son ancienneté dans l'entreprise, de sa formation et de ses capacités à retrouver un nouvel emploi, la cour dispose des éléments nécessaires pour évaluer les dommages et intérêts devant lui être alloués au titre de la nullité de son licenciement à la somme qui sera précisée au dispositif de l'arrêt » ;

1° ALORS QUE le plan de sauvegarde de l'emploi qui ne répond pas aux exigences des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du Code du travail est nul ; que la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi oblige le salarié à restituer les sommes perçues sur son fondement, lesquelles doivent venir, par compensation, en déduction de sa créance indemnitaire ; qu'en l'espèce, la société VALLOUREC PRECISION ETIRAGE faisait valoir que, dans l'hypothèse où le plan de sauvegarde de l'emploi serait jugé non conforme aux exigences des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du Code du travail, les salariés seraient obligés de rembourser les indemnités supplémentaires aux indemnités conventionnelles de licenciement perçues en exécution de ce plan et que ces indemnités devraient être déduites du montant de leur créance indemnitaire ; que la cour d'appel, qui a constaté que le plan de sauvegarde de l'emploi ne répondait pas aux exigences des articles L. 1233-61 et L. 1322-62 du Code du travail, en a déduit que cette insuffisance entraînait la nullité de la procédure de licenciement collectif et des licenciements subséquents, sans en déduire la nullité du plan lui-même et l'obligation, pour chacun des salariés de restituer les sommes perçues en exécution de ce plan ; qu'en se prononçant de la sorte, la cour

d'appel a violé les articles L. 1235-10 et L. 1235-11 du Code du travail ;

2° ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QU'en s'abstenant de répondre au moyen déterminant des conclusions de l'exposante qui soutenait que les salariés devraient rembourser les sommes perçues en exécution du plan de sauvegarde de l'emploi si ce plan était jugé non conforme aux exigences des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du Code du travail et que ces sommes devraient être déduites, par compensation, de leur créance indemnitaire, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile.

### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief aux arrêts attaqués d'AVOIR condamné la société VALLOUREC PRECISION ETIRAGE à verser aux défendeurs aux pourvois un rappel d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

AUX MOTIFS QUE « concernant les réclamations présentées par chaque salarié au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, sur la base d'une différence de traitement injustifiée par rapport aux salariés cadres, que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage conventionnel, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce l'article 29 de la convention collective de la métallurgie, régissant les rapports collectifs et individuels de travail, prévoit, au-delà de sept ans d'ancienneté, des modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement plus favorables pour les ingénieurs et cadres (3/5ème de mois par année d'ancienneté) que celles réservées aux personnels non cadre (1/5ème de mois par année d'ancienneté), sans qu'aucune raison objective ne vienne justifier cette différence de traitement pour la réparation d'un préjudice identique lié à la perte de l'emploi, les pertes de rémunération, certes d'un montant plus important pour les cadres, étant déjà compensées pour ces derniers par la prise en compte, pour la détermination de l'indemnité, d'une rémunération de base plus importante ; qu'en l'espèce, les sommes réclamées par chacun des salariés, notamment par le salarié ne sont pas contestées dans leur quantum par la société VALLOUREC PRECISION ETIRAGE qui n'oppose par ailleurs aucun moyen de défense spécifique aux demandes individuelles présentées ; qu'il sera par conséquent fait droit à la réclamation du salarié à hauteur de la somme qui sera précisée au dispositif de l'arrêt » ;

1° ALORS QUE repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération ; qu'en l'espèce, la Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie, qui s'applique aux seuls ingénieurs et cadres dont la catégorie professionnelle est définie par leur niveau de formation et leurs responsabilités dans l'entreprise, prévoit le versement d'une indemnité de licenciement

plus favorable que l'indemnité légale au-delà de 7 ans d'ancienneté ; qu'au regard de l'objet de l'indemnité de licenciement, qui est de compenser la perte de revenus induite par la perte involontaire de l'emploi et, dans une certaine mesure, de récompenser les services rendus par le salarié, la différence de traitement induite par ces dispositions conventionnelles entre les ingénieurs et cadres et les autres salariés appartenant aux catégories professionnelles est objectivement justifiée, dès lors que la perte involontaire de leur emploi entraîne une perte de rémunération plus importante pour les ingénieurs et cadres et qu'avec l'évolution de leur carrière, le rôle des ingénieurs et cadres dans l'entreprise s'accroît ; qu'en affirmant le contraire, au motif que le préjudice lié à la perte de l'emploi serait identique pour les cadres et non-cadres et que, si les pertes de rémunération sont d'un montant plus important pour les cadres, elles seraient compensées par la prise en compte, pour la détermination de l'indemnité, d'une rémunération de base plus importante, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement et l'article 29 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie ;

2° ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE pour s'opposer aux demandes des salariés tendant à obtenir le paiement d'un complément d'indemnité de licenciement en application des dispositions de la Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la société VALLOUREC PRECISION ETIRAGE faisait valoir que le plan de sauvegarde de l'emploi garantissait à tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, le versement d'une indemnité conventionnelle de licenciement d'un montant minimum de 5.000 euros pour les salariés ayant entre 0 et 10 ans d'ancienneté et de 10.000 euros pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté et d'une indemnité supplémentaire de licenciement d'un montant compris entre 20.000 et 30.000 euros selon l'âge du salarié et la durée du congé de reclassement choisi par l'intéressé ; qu'elle en déduisait que les salariés, qui avaient perçu ces indemnités plus favorables que les indemnités conventionnelles, étaient sans intérêt à critiquer la différence de traitement résultant de l'application des dispositions de la Convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen déterminant des conclusions de l'exposante et de rechercher si l'indemnité globale perçue par les salariés en exécution du plan de sauvegarde de l'emploi n'avait pas ainsi effacé la différence de traitement entre cadres et non-cadres résultant de l'application des dispositions de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel d'Amiens du 14 décembre 2010