

SOC.

CF

COUR DE CASSATION

Audience publique du **28 octobre 2015**

Rejet

M. FROUIN, président

Arrêt n° 1782 FS-P+B
premier moyen

Pourvois n° S 14-17.712 - T 14-17.713
W 14-17.716 - X 14-17.717
A 14-17.720 - B 14-17.721

JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur les pourvois n° S 14-17.712, T 14-17.713, W 14-17.716, X 14-17.717, A 14-17.720 et B 14-17.721 formés par :

1°/ M. André Arnoldi, domicilié 24 Grande Rue, 52120 Latrecey-Ormoy-sur-Aube,

2°/ Mme Marie-Pierre Arnoldi, domiciliée 24 Grande Rue, 52120 Latrecey-Ormoy-sur-Aube,

3°/ M. Patrick Diot, domicilié 2 rue du commandant Hugueny, 52120 Châteauvillain,

4°/ M. Michel Fauchot, domicilié 348 Village Pershing, 52000 Chaumont,

5°/ Mme Ljubinka Pusonjic, domiciliée 8 rue Carnot, 52120 Châteauvillain,

6°/ M. Denis Stassens, domicilié 1 rue de Chaumont, 52210 Coupray,

contre les arrêts rendus le 20 mars 2014 par la cour d'appel de Dijon (chambre sociale), dans les litiges les opposant à la société Le Chameau, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est route de Bussy, 18130 Dun-sur-Auron,

défenderesse à la cassation ;

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leurs pourvois, les deux moyens de cassation communs 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 30 septembre 2015, où étaient présents : M. Frouin, président, Mme Depelley, conseiller référendaire rapporteur, M. Béraud, conseiller, Mmes Geerssen, Lambremon, MM. Chauvet, Huglo, Maron, Déglise, Mmes Reygner, Farthouat-Danon, conseillers, Mmes Mariette, Sabotier, Corbel, Salomon, Duvallet, Barbé, conseillers référendaires, M. Richard de La Tour, avocat général, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Depelley, conseiller référendaire, les observations de la SCP Didier et Pinet, avocat de M. et Mme Arnoldi, de MM. Diot, Fauchot, Stassens et de Mme Pusonjic, de la SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, avocat de la société Le Chameau, l'avis de M. Richard de La Tour, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la connexité, joint les pourvois n° S14-17.712, T14-17.713, W 14-17.716, X 14-17.717, A 14-17.720, B 14-17.721 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués (Dijon, 20 mars 2014), que le 20 juillet 2010, la société Le Chameau, a licencié MM. Arnoldi, Diot, Fauchot, Stassens et Mmes Arnoldi et Pusonjic, employés sur le site de l'entreprise à Châteauvillain, dans le cadre d'un licenciement économique collectif accompagné d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;

Sur le premier moyen commun aux pourvois :

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leurs demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que l'exécution loyale et sérieuse de l'obligation légale de reclassement interne suppose que l'employeur interroge en temps utile l'ensemble des sociétés du groupe auquel il appartient sur l'existence de postes vacants ou susceptibles d'être créés, en leur précisant les caractéristiques précises des emplois postes occupés par les salariés dont le licenciement est envisagé, ainsi que leur ancienneté, leur qualification et leurs compétences ; qu'en l'espèce, les salariés faisaient valoir que la société Le Chameau s'était bornée à procéder par voie de lettre circulaire pour identifier les postes disponibles au sein du groupe ; qu'en estimant néanmoins, pour dire que la société Le Chameau n'avait pas manqué à son obligation légale de reclassement interne qu'aucun texte n'exige que les recherches de postes disponibles dans les sociétés du groupe auquel appartient une entreprise qui envisage un licenciement économique collectif soit assortie de la communication du profil personnalisé de chaque salarié concerné, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail ;

2°/ qu'aux termes de l'article 14-2 de la convention collective nationale du caoutchouc, étendu par arrêté du 29 mai 1969, au cas où l'entreprise ne pourrait fournir un poste de reclassement sur un poste équivalent au salarié concerné par une procédure de licenciement économique collectif, l'entreprise s'adressera à son organisation professionnelle, qui s'efforcera à son tour de reclasser, dans le cadre local ou régional, le salarié congédié ; que le refus par le salarié de propositions de reclassement interne au sein d'un autre établissement de l'entreprise supposant une mobilité géographique ne dispense pas l'employeur de la mise en oeuvre de cette procédure conventionnelle destinée à rechercher les possibilités de reclassement externe au niveau local ; qu'en l'espèce, les salariés faisaient valoir que les seuls postes de reclassement interne identifiés supposaient une mobilité géographique importante au sein de l'établissement situé en Normandie ; qu'en se bornant à constater, pour dire que la société Le Chameau n'était pas tenue de mettre en oeuvre la procédure conventionnelle de reclassement externe, que les salariés avaient refusé plusieurs postes de reclassement à l'intérieur de l'entreprise, sans rechercher si ces postes n'étaient pas situés dans d'autres établissements de l'entreprise et ne supposaient pas une mobilité géographique, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 14-2 de la convention collective nationale du caoutchouc ;

3°/ que les stipulations d'une convention de branche ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension ont un caractère obligatoire pour les employeurs compris dans le champ d'application de cette convention même s'ils ne sont pas adhérents d'une organisation professionnelle signataire ; qu'en relevant, par motif adopté des premiers juges, que la société Le Chameau n'était pas adhérente d'une organisation patronale signataire de la convention collective nationale du caoutchouc, pour dire que celle-ci n'était pas tenue de mettre en oeuvre la procédure de reclassement externe prévue par l'article 14-2 de ladite convention, quand cette stipulation conventionnelle avait fait l'objet d'un arrêté d'extension du 29 mai 1969, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, a violé l'article L. 2261-15 du code du travail ;

4°/ qu'aux termes de l'article 3-2 de l'avenant du 23 juin 2004 à la convention collective nationale du caoutchouc, étendu par arrêté du 19 octobre 2004, l'employeur est, en outre, tenu d'informer la commission paritaire nationale de l'emploi lorsqu'il met en oeuvre une procédure de licenciement économique collectif ; que ni le refus par le salarié d'offres de reclassement interne, ni l'absence d'adhésion de l'employeur à une organisation patronale signataire de la convention collective ne dispensent celui-ci de l'obligation de saisine de la commission paritaire nationale de l'emploi ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article 3-2 de l'avenant du 23 juin 2004 ;

Mais attendu que la cour d'appel, a justement retenu que les recherches de postes disponibles dans les sociétés du groupe auquel appartient l'employeur qui envisage un licenciement économique collectif, n'ont pas à être assorties du profil personnalisé des salariés concernés pour l'établissement du plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi, ce dernier devant seulement préciser le nombre, la nature, la localisation, le statut et la rémunération des emplois disponibles au sein du groupe ;

Et attendu qu'après avoir constaté que les procédures conventionnelles de reclassement externe ne devaient être mises en oeuvre qu'au cas où l'entreprise ne pourrait fournir un poste de reclassement interne, la cour d'appel a pu décider que ces obligations ne s'imposaient pas en cas de refus par les salariés de plusieurs postes de reclassement à l'intérieur de l'entreprise, équivalents au poste précédent et en rapport avec leurs aptitudes ;

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

Sur le second moyen commun aux pourvois :

Attendu que les salariés font grief à l'arrêt de les débouter de leurs demandes de dommages-intérêts pour non-respect des critères d'ordre des licenciements, alors, selon le moyen, *que sauf accord collectif conclu au niveau de l'entreprise ou à un niveau plus élevé, les critères déterminant l'ordre des licenciements doivent être mis en oeuvre à l'égard de l'ensemble du personnel de l'entreprise ; que, dans leurs conclusions d'appel, les salariés faisaient valoir que les critères d'ordre n'avaient été appliqués qu'au niveau du seul établissement de Chateauvillain concerné par les suppressions d'emploi ; qu'en se fondant sur la circonstance inopérante du nombre de salariés de l'établissement de Chateauvillain ayant accepté une mutation sur l'établissement de Cahau, pour dire n'y avoir lieu à application des critères d'ordre de licenciements au niveau de l'ensemble du personnel l'entreprise, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-5 du code du travail ;*

Mais attendu qu'ayant constaté qu'à la suite de la fermeture de l'établissement de Chateauvillain (Haute-Marne), le nombre de salariés ayant accepté la proposition de modification de leur contrat de travail consistant en

un changement de leur lieu de travail était inférieur à celui des postes disponibles sur le site de Cahan (Orne) et que les licenciements concernaient ceux l'ayant refusée, en sorte que l'employeur n'avait pas de choix à opérer parmi les salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail, la cour d'appel a retenu à bon droit qu'il n'y avait pas lieu d'appliquer un ordre des licenciements ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne M. et Mme Arnoldi, MM. Diot, Fauchot, Stassens et Mme Pusonjic 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-huit octobre deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour M. et Mme Arnoldi, MM. Diot, Fauchot, Stassens et Mme Pusonjic, demandeurs aux pourvois n° S14-17.712, T14-17.713, W 14-17.716, X 14-17.717, A 14-17.720 et B 14-17.721.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté les salariés de la société Le Chameau de leurs demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS PROPRES, D'UNE PART, QUE sur la contestation relative à l'obligation légale de reclassement ; que si selon l'article L. 1233-4, les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises, aucun texte n'exige que les recherches de postes disponibles dans les sociétés du groupe auquel appartient une entreprise qui envisage un licenciement économique collectif soit assortie de la communication du profil personnalisé de chaque salarié concerné, l'article L. 1233-61 prévoyant seulement que ledit plan intègre des mesures visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, ce qui est bien le cas du plan de sauvegarde de l'emploi en cause qui comporte, notamment, toutes précisions utiles, dans son annexe 1, sur le nombre, la nature, la localisation, le statut et la rémunération des emplois disponibles au sein de groupe en France et à l'étranger ; que rien n'autorise le salarié à prétendre que la procédure de recherche de reclassement dans les filiales étrangères aurait été incomplète ni qu'elle n'aurait mis en évidence que deux postes disponibles, les pièces produites établissant, au contraire, que toutes les filiales du groupe ont été invitées à communiquer la liste des postes ouverts au recrutement et que de leurs réponses, il est résulté que six postes, et non pas deux, étaient disponibles, alors même que, de mars 2009 à mars 2010, pas moins de 116 postes ont été supprimés dans les effectifs des filiales du groupe implantées à l'étranger ; que le moyen tiré de ce que le processus de reclassement à l'étranger décrit dans le plan de sauvegarde de l'emploi se limiterait à un contact téléphonique entre le salarié et le représentant de la société d'accueil fait indûment abstraction de ce que ce contact ne constitue que l'une des modalités du plan relatives aux reclassements externes à l'international, le plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant, en outre, que l'entreprise demandera à chaque salarié s'il accepte de recevoir des offres de reclassement à l'étranger et sous quelles restrictions quant à l'emploi, à la rémunération et à la localisation, que des propositions écrites seront adressées aux salariés intéressés, que ces derniers auront un entretien téléphonique avec la hiérarchie locale, que si les salariés confirment leur intérêt de principe, un nouveau contrat de travail de droit local sera conclu après rupture d'un commun accord du contrat de travail en cours, qu'une formation linguistique accélérée leur sera proposée et qu'un déplacement organisé par le site d'origine leur permettra de rencontrer le manager local ;

AUX MOTIFS PROPRES, D'UNE PART, QUE sur la contestation relative à l'obligation conventionnelle de reclassement externe ; que l'avenant du 23 juin 2004 à la convention collective nationale du caoutchouc institue, par amélioration de l'institution préexistante, une commission paritaire nationale de l'emploi qui vise à améliorer l'adaptation des salariés aux évolutions économiques ou techniques des entreprises et à leurs incidences sur la structure quantitative et qualitative des emplois ; que l'article 14 de ladite convention collective précise que, avant tout congédiement pour cause de suppression d'emploi, de modification de structure ou de réorganisation du secteur, l'employeur doit proposer à l'intéressé, dans l'entreprise, un poste équivalent au précédent et en rapport avec ses aptitudes et que, au cas où l'entreprise ne pourrait fournir un tel poste à l'intéressé, elle s'adressera à son organisation professionnelle, qui s'efforcera à son tour de reclasser le salarié congédié dans le cadre local ou régional ; que le salarié soutient que la SAS Le Chameau a méconnu son obligation conventionnelle de reclassement en ce qu'elle s'est abstenue de saisir la commission paritaire de l'emploi compétente, privant ainsi le licenciement de cause réelle et sérieuse ; que, toutefois, le conseil de prud'hommes, qui a rappelé, à juste titre, que la procédure conventionnelle de reclassement externe ne devait être mise en oeuvre qu'au cas où l'entreprise ne pourrait fournir un poste de reclassement interne et qui a constaté que, comme les pièces du dossier l'établissent, le salarié a refusé plusieurs postes de reclassement à l'intérieur de l'entreprise, équivalant au poste précédent et en rapport avec ses aptitudes, doit être approuvé d'avoir retenu que la SAS Le Chameau n'a pas contrevenu à son obligation conventionnelle de reclassement externe ; que, pour ces motifs et ceux des premiers juges que la Cour adopte, la décision entreprise doit être confirmée en ce qu'elle a débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE la convention collective nationale du caoutchouc impose à la société qui engage une procédure de licenciement de certains de ses salariés de saisir la commission paritaire nationale de l'emploi, aux fins d'examiner les conditions de mise en oeuvre de reclassement dans la profession et de participer, si nécessaire, à cette mise en oeuvre dans un cadre local ou régional ; que cette saisine ne s'impose qu'aux entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité de fournir un poste de reclassement aux salariés menacés de licenciement pour motif économique ; que l'employeur est toutefois exonéré de cette obligation, dès lors que les salariés ont refusé des propositions de reclassement interne présentées antérieurement à leur licenciement ; qu'en l'espèce, la société Le Chameau n'a pas saisi la Commission paritaire de l'emploi compétente ; que, dans ces circonstances, ladite commission n'a pu rechercher les possibilités de reclassement externe pouvant exister dans la profession ; que, néanmoins, les demandeurs ayant refusé les offres de reclassement formulées par la défenderesse, une telle demande ne pouvait s'imposer à elle ; qu'en tout état de cause, la société Le Chameau n'étant pas adhérente d'une organisation patronale signataire de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc,

elle ne pouvait s'adresser à une telle organisation ; que par conséquent, la société Le Chameau n'a pas contrevenu à ses obligations conventionnelles ;

1°) ALORS QUE l'exécution loyale et sérieuse de l'obligation légale de reclassement interne suppose que l'employeur interroge en temps utile l'ensemble des sociétés du groupe auquel il appartient sur l'existence de postes vacants ou susceptibles d'être créés, en leur précisant les caractéristiques précises des emplois postes occupés par les salariés dont le licenciement est envisagé, ainsi que leur ancienneté, leur qualification et leurs compétences ; qu'en l'espèce, les salariés faisaient valoir que la société Le Chameau s'était bornée à procéder par voie de lettre circulaire pour identifier les postes disponibles au sein du groupe ; qu'en estimant néanmoins, pour dire que la société Le Chameau n'avait pas manqué à son obligation légale de reclassement interne qu'aucun texte n'exige que les recherches de postes disponibles dans les sociétés du groupe auquel appartient une entreprise qui envisage un licenciement économique collectif soit assortie de la communication du profil personnalisé de chaque salarié concerné, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail ;

2°) ALORS QUE aux termes de l'article 14-2 de la convention collective nationale du caoutchouc, étendu par arrêté du 29 mai 1969, au cas où l'entreprise ne pourrait fournir un poste de reclassement sur un poste équivalent au salarié concerné par une procédure de licenciement économique collectif, l'entreprise s'adressera à son organisation professionnelle, qui s'efforcera à son tour de reclasser, dans le cadre local ou régional, le salarié congédié ; que le refus par le salarié de propositions de reclassement interne au sein d'un autre établissement de l'entreprise supposant une mobilité géographique ne dispense pas l'employeur de la mise en oeuvre de cette procédure conventionnelle destinée à rechercher les possibilités de reclassement externe au niveau local ; qu'en l'espèce, les salariés faisaient valoir que les seuls postes de reclassement interne identifiés supposaient une mobilité géographique importante au sein de l'établissement situé en Normandie ; qu'en se bornant à constater, pour dire que la société Le Chameau n'était pas tenue de mettre en oeuvre la procédure conventionnelle de reclassement externe, que les salariés avaient refusé plusieurs postes de reclassement à l'intérieur de l'entreprise, sans rechercher si ces postes n'étaient pas situés dans d'autres établissements de l'entreprise et ne supposaient pas une mobilité géographique, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 14-2 de la convention collective nationale du caoutchouc ;

3°) ALORS QUE les stipulations d'une convention de branche ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension ont un caractère obligatoire pour les employeurs compris dans le champ d'application de cette convention même s'ils ne sont pas adhérents d'une organisation professionnelle signataire ; qu'en relevant, par motif adopté des premiers juges, que la société Le Chameau n'était pas adhérente d'une organisation patronale signataire de la convention collective nationale du caoutchouc, pour dire que celle-ci n'était

pas tenue de mettre en oeuvre la procédure de reclassement externe prévue par l'article 14-2 de ladite convention, quand cette stipulation conventionnelle avait fait l'objet d'un arrêté d'extension du 29 mai 1969, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, a violé l'article L. 2261-15 du code du travail ;

4°) ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QU 'aux termes de l'article 3-2 de l'avenant du 23 juin 2004 à la convention collective nationale du caoutchouc, étendu par arrêté du 19 octobre 2004, l'employeur est, en outre, tenu d'informer la commission paritaire nationale de l'emploi lorsqu'il met en oeuvre une procédure de licenciement économique collectif ; que ni le refus par le salarié d'offres de reclassement interne, ni l'absence d'adhésion de l'employeur à une organisation patronale signataire de la convention collective ne dispensent celui-ci de l'obligation de saisine de la commission paritaire nationale de l'emploi ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article 3-2 de l'avenant du 23 juin 2004 ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté les salariés de leurs demandes de dommages-intérêts pour non-respect des critères d'ordre des licenciements ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE selon l'article L. 1233-5 du code du travail, lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ces critères prenant notamment en compte les charges de famille, en particulier celles des parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés et les qualités professionnelles appréciées par catégorie ; qu'il est de principe que les critères déterminant l'ordre des licenciements doivent être mis en oeuvre à l'égard de l'ensemble du personnel de l'entreprise ; que le salarié fait grief à la SAS Le Chameau d'avoir mis en oeuvre les critères d'ordre des départs à l'égard du personnel du seul établissement de Châteauvillain et d'avoir ainsi méconnu la règle applicable ; que la SAS Le Chameau soutient que cette critique n'est pas fondée ; qu'il est en effet établi que, par courrier du 15 juin 2010, l'employeur a soumis au salarié une proposition de modification de son contrat de travail consistant en un changement de son lieu de travail, en lui indiquant que des postes en rapport avec sa qualification étaient disponibles au sein de son établissement de Cahan (Orne) ; qu'il n'est pas discuté que le salarié a refusé cette proposition ; qu'en l'état de ce refus et alors que le site dans lequel le salarié se trouvait devait fermer, l'employeur n'avait pas d'autre possibilité que de licencier l'intéressé et n'avait pas lieu d'envisager le licenciement de salariés du site de Cahan ; que la question de l'ordre des départs ne se serait posée

que si le nombre de salariés du site de Châteauvillain acceptant le transfert de leur contrat de travail à Cahan avait été supérieur à celui des postes disponibles dans le département de l'Orne, ce qui n'a pas été le cas puisque seuls trois salariés ont accepté ce changement ; qu'il doit être ajouté, surabondamment, qu'en prévoyant que l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, qui porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, peut également porter sur le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, le nouvel article L. 1233-24-2, 2° du code du travail permet, si nécessaire, de faire coïncider le périmètre des suppressions d'emploi décidé par l'employeur avec celui de la mise en oeuvre des licenciements et d'éviter l'effet 'boule de neige' évoqué dans leur décision par les premiers juges ; que, dès lors, le jugement entrepris doit être confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour violation de l'ordre des départs ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE sur l'ordre des départs ; [...] que cet ordre et ces critères sont conformes aux dispositions indicatives et non exhaustives du code du travail ; que l'argument selon lequel l'employeur aurait appliqué les critères retenus au niveau du seul établissement de Châteauvillain, et non de l'entreprise, est inopérant, dès lors qu'il n'était pas envisageable que la fermeture du site de Haute-Marne puisse entraîner des licenciements sur le site de Cahan, mette ainsi en péril d'autres emplois et rende les reclassements internes encore plus aléatoires, voire improbables ; que, ce faisant, la société Le Chameau a agi à bon droit en préservant l'emploi du site de Normandie ;

ALORS QUE sauf accord collectif conclu au niveau de l'entreprise ou à un niveau plus élevé, les critères déterminant l'ordre des licenciements doivent être mis en oeuvre à l'égard de l'ensemble du personnel de l'entreprise ; que, dans leurs conclusions d'appel, les salariés faisaient valoir que les critères d'ordre n'avaient été appliqués qu'au niveau du seul établissement de Châteauvillain concerné par les suppressions d'emploi ; qu'en se fondant sur la circonstance inopérante du nombre de salariés de l'établissement de Châteauvillain ayant accepté une mutation sur l'établissement de Cahan, pour dire n'y avoir lieu à application des critères d'ordre de licenciements au niveau de l'ensemble du personnel l'entreprise, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-5 du code du travail.