

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 26 février 2020

N° de pourvoi: 17-18.136 17-18.137 17-18.139

ECLI:FR:CCASS:2020:SO00230

Publié au bulletin

Rejet

M. Cathala, président

SCP Didier et Pinet, SCP Matuchansky, Poupot et Valdelièvre, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 26 février 2020

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 230 FS-P+B

Pourvois n°

Q 17-18.136

R 17-18.137

T 17-18.139 JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

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

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 26 FÉVRIER 2020

1°/ M. P... N..., domicilié [...],

2°/ M. D... Q..., domicilié [...],

3°/ Mme J... R..., domiciliée [...],

ont formé respectivement les pourvois n° Q 17-18.136, R 17-18.137 et T 17-18.139 contre trois arrêts rendus le 15 mars 2017 par la cour d'appel de Rennes (9e chambre prud'homale) dans les litiges les opposant :

1°/ à M. B... F..., domicilié [...], pris en qualité de mandataire liquidateur de la société Lagasse communications et industries,

2°/ à la société BTSG, dont le siège est [...], prise en qualité de mandataire liquidateur de la société Lagasse communications et industries, représentée par M. T... X...,

3°/ au CGEA Centre-Ouest de Rennes, dont le siège est [...],

défendeurs à la cassation ;

Les demandeurs aux pourvois invoquent, à l'appui de leur recours, trois moyens identiques de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Pietton, conseiller, les observations de la SCP Didier et Pinet, avocat de M. N..., de M. Q... et de Mme R..., de la SCP Matuchansky, Poupot et Valdélièvre, avocat de M. F..., ès qualités, et de la société BTSG, et l'avis de Mme Berriat, avocat général, après débats en l'audience publique du 21 janvier 2020 où étaient présents M. Cathala, président, M. Pietton, conseiller rapporteur, Mme Leprieur, conseiller doyen, M. Maron, Mmes Richard, Le Lay, conseillers, Mmes Depelley, Duvallet, M. Le Corre, Mmes Prache, Marguerite, conseillers référendaires, Mme Berriat, avocat général, et Mme Lavigne, greffier de chambre.

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Vu la connexité, joint les pourvois n° 17-18.136, 17-18.137 et 17-18.139 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués (Rennes, 15 mars 2017), que la société [...] et industries (la société LCI) a été mise en redressement judiciaire le 1er décembre 2011 ; que par jugement du 16 avril 2012, le tribunal de commerce a arrêté le plan de redressement par cession totale des actifs de la société LCI à la société Eolane et a autorisé le licenciement pour motif économique de trente-neuf salariés ; que le 30 avril 2012, M. N..., M. Q... et Mme R..., salariés de la société LCI (les salariés) ont été licenciés en exécution du plan de cession ; que le 7 décembre 2012, la société LCI a été placée en liquidation judiciaire, M. F... et la société BTSG étant désignés liquidateurs judiciaires ; que le 19 février 2013, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé de leur licenciement ;

Sur les premier et deuxième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés qui ne sont pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de rejeter leur demande en fixation au passif de la société LCI d'une créance de dommages-intérêts pour non-respect des critères d'ordre des licenciements alors, selon le moyen :

1°/ que, si l'employeur peut privilégier l'un des critères retenus pour déterminer l'ordre des licenciements, il doit tenir compte de chacun d'entre eux ; qu'il s'ensuit que l'employeur ne peut neutraliser l'un ou l'autre des critères légaux à prendre en considération pour fixer l'ordre des licenciements en attribuant, au titre de l'un d'entre eux, le même nombre de point à tous les salariés ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-5 du code du travail en sa rédaction applicable au litige ;

2°/ que l'employeur doit communiquer au juge les données objectives, précises et vérifiables sur lesquelles il s'est appuyé pour arrêter, selon les critères définis, l'ordre des licenciements, de telle manière que le juge soit en mesure de vérifier le respect desdits critères ; qu'en se bornant dès lors à énoncer qu'« aucune erreur manifeste ou détournement de pouvoir n'est démontré, ni même invoqué, dans l'usage qu'a fait l'employeur de son pouvoir d'appréciation de la valeur professionnelle des salariés », sans vérifier si l'appréciation de l'employeur reposait sur des données objectives, précises et vérifiables, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-5 du code du travail en sa rédaction applicable au litige, ensemble l'article 12 du code de procédure civile ;

3°/ que, lorsque l'employeur porte atteinte à un droit extrapatrimonial du salarié, la violation de la règle de droit cause à ce dernier un préjudice de principe dont seule l'évaluation relève de l'appréciation souveraine des juges du fond ; que l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements pour motif économique constitue pour le salarié une illégalité qui entraîne pour celui-ci un préjudice pouvant aller jusqu'à la perte injustifiée de son emploi, lequel doit être intégralement réparé selon son étendue par les juges du fond en ce qu'il porte atteinte au droit fondamental à l'emploi ; qu'en déboutant les salariés de leurs demandes, motifs pris qu'il n'établissaient pas le préjudice que leur aurait causé la mise en oeuvre des critères tels que déterminés par l'employeur, quand la violation par l'employeur des critères d'ordre des licenciements causait aux salariés exposants un préjudice de principe qu'il appartenait aux juges du fond d'évaluer et de réparer, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-5 du code du travail en sa rédaction applicable au litige, ensemble l'alinéa 5 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;

Mais attendu que si c'est à tort que la cour d'appel, par motifs adoptés, a retenu que l'employeur n'avait pas ignoré le critère des qualités professionnelles en l'affectant d'un nombre de points identique pour chaque salarié non cadre, les arrêts n'encourent

néanmoins pas la censure dès lors que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; que la cour d'appel, qui a constaté que les salariés n'apportaient aucun élément pour justifier le préjudice allégué du fait de l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements, a, par ces seuls motifs, abstraction faite des motifs surabondants critiqués par les deux premières branches, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois ;

Condamne M. N..., M. Q... et Mme R... 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-six février deux mille vingt.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens identiques produits aux pourvois par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour M. N..., M. Q... et Mme R....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté les salariés de leurs demandes d'inscription au passif de la société LCI d'une créance de dommages et intérêts pour licenciement abusif et frauduleux ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, sur le motif économique du licenciement : par jugement du 16 avril 2012, à présent définitif, le tribunal de commerce a autorisé le licenciement, validant ainsi le constat tant des difficultés économiques que des conséquences de celles-ci sur les emplois ; que si M. N... fait état de décisions de justice où le licenciement pour motif économique n'a pas été validé à raison de ce que les difficultés économiques le justifiant trouvaient leur cause dans le comportement frauduleux de l'employeur, ces décisions sont intervenues dans des espèces où, contrairement à la présente espèce, le licenciement n'avait pas fait l'objet de décision de justice passée en force de chose jugée ; qu'au surplus, il n'est pas soutenu en l'espèce que l'autorisation de licenciement accordée par le jugement arrêtant le plan de cession avait été obtenue par fraude ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE, sur les demandes indemnitaires

au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement : 1) sur le motif économique : que de jurisprudence constante, le motif économique d'un licenciement autorisé par un jugement définitif du tribunal de commerce arrêtant un plan de cession dans le cadre du redressement judiciaire de la société employeur ne peut plus être contesté devant le juge prud'homal, à l'exception du cas où celui-ci a été obtenu par fraude ; qu'en l'espèce, le licenciement économique de M. N... est intervenu suite au plan de cession arrêté par le tribunal de commerce de Quimper le 16 avril 2012 dans le cadre du redressement judiciaire de la société ; que cette décision intervenait suite au constat de l'état de cessation des paiements en date du 1er décembre 2011 compte tenu des difficultés économiques de la société suite à la saisine du procureur de la République ; que M. N... soutient que ce dépôt de bilan n'est, selon le rapport du juge enquêteur désigné par le tribunal de commerce en date du 21 novembre 2011, que la conséquence d'une gestion pour le moins douteuse de M. S... L..., actionnaire majoritaire du groupe [...], associé unique de la société LCI ; qu'il ressort effectivement de ce rapport qu'une politique de dividendes élevés de plus de 8,5 millions d'euros en quatre ans a été menée par la direction, dans un contexte de baisse constante de l'activité de l'entreprise, outre des avances considérables au profit de la holding GLE pour un montant de 6,1 millions d'euros affaiblissant considérablement la société LCI ; que si ces décisions peuvent expliquer l'état de cessation des paiements de l'entreprise et éventuellement être qualifiées de fautes de gestion, les infractions pénales invoquées à l'encontre de M. S... L... n'étant à ce jour pas établies, l'élément causal du motif économique ne peut cependant plus être contesté devant le juge prud'homal dès lors que le tribunal de commerce a rendu une décision définitive ; qu'en effet le contrôle du juge prud'homal sur le fondement de la fraude ne peut porter que sur l'élément matériel à savoir la réalité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification du contrat de travail ; qu'or il n'est pas contesté que le poste de travail de M. N... a bien été supprimé conformément aux stipulations du plan de cession et aucune fraude n'a été démontrée par les pièces produites concernant ce point précis ; qu'en conséquence le motif économique du licenciement de M. N... ne peut pas être critiqué ;

1°) ALORS QU'en retenant qu'« il n'est pas soutenu en l'espèce que l'autorisation de licenciement accordée par le jugement arrêtant le plan de cession avait été obtenue par fraude », quand les salariés faisaient valoir que le redressement judiciaire avait été prononcé à raison du comportement de M. S... L... - dirigeant de l'entreprise mis en examen des chefs, notamment, d'abus de biens ou du crédit d'une société par actions par un dirigeant à des fins personnelles, détournement ou dissimulation de tout ou partie de l'actif, banqueroute, augmentation frauduleuse du passif du débiteur et recel de biens provenant d'un délit -, lequel avait profité de sa position et de sa qualité de dirigeant pour détourner à son profit plusieurs dizaines de millions d'euros, provoquant ainsi la déconfiture de l'entreprise (cf. conclusions d'appel p. 15 § 1 à p. 18 § 1), ce dont il résultait que l'autorisation de licenciement prévue par le jugement arrêtant le plan de cession, qui n'en constitue que la conséquence, avait été obtenue par fraude, la cour d'appel a dénaturé leurs conclusions d'appel, en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

2°) ET ALORS QUE, nonobstant la force de chose jugée du jugement autorisant l'administrateur judiciaire à prononcer le licenciement d'une fraction du personnel de la société placée en redressement judiciaire, le salarié conserve la faculté de contester la validité de son licenciement lorsque ledit jugement a été obtenu par fraude ; qu'en se bornant à relever le caractère définitif du jugement du tribunal de commerce du 16 avril 2012, pour dire les licenciements incontestables, sans rechercher, ainsi qu'elle y était

invitée, si les agissements de M. L... n'avaient pas provoqué artificiellement le placement en redressement judiciaire de l'entreprise, qui demeurait jusqu'alors bénéficiaire, et si, en conséquence, l'autorisation de licenciement prévue par le jugement arrêtant le plan de cession n'avait pas été obtenue par fraude, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté les salariés de leurs demandes d'inscription au passif de la société LCI d'une créance de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, sur l'obligation légale de reclassement interne : selon l'article L. 1233-4 du code du travail, « le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent « assorti d'une rémunération équivalente » à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure. Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises » ; que l'employeur est soumis à une obligation de moyens renforcée et doit se livrer à une recherche sérieuse, loyale et individuelle des postes de reclassement ; que si l'entreprise appartient à un groupe, le reclassement doit être recherché, dans le cadre du groupe, dans les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu de travail ou d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'en l'espèce, ainsi que l'a relevé le conseil de prud'hommes, aucun reclassement n'était envisageable sur le site de Douarnenez ; qu'il est justifié par la production des extraits K bis que le groupe société [...] et la société [...] se trouvent en liquidation judiciaire et par celle d'un jugement que la société LCI GmbH implantée en Allemagne est soumise à une procédure d'insolvabilité ; que M. N... relève par ailleurs que les administrateurs ont procédé par voie de lettres circulaires afin de se livrer à la recherche de postes disponibles, sans aucune individualisation ; que cependant, aucun manquement à son obligation de reclassement ne peut être retenu à l'encontre de l'employeur qui justifie, après consultation, de l'absence de poste disponible, au jour du licenciement, dans l'entreprise et le groupe auquel elle appartient ; que la société LCI ne saurait se voir opposer le caractère incomplet de sa recherche au motif que les administrateurs ont reconnu que l'organigramme du groupe leur était en partie inconnu, alors que l'extranéité et la déconfiture du dirigeant fondateur rendent opaques les éventuels liens capitalistiques, et que M. N... qui invoque l'existence d'autres sociétés n'étaye nullement par ses pièces son affirmation ; qu'en l'absence de situation de coemploi, le reclassement interne ne pouvait davantage se faire au sein d'EADS ; sur l'obligation conventionnelle de reclassement externe : la convention collective de la métallurgie du Finistère renvoie à l'accord national du 12 juin 1987 « relatif aux problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie », dont l'article 2 prévoit que : « si toutefois elle (l'entreprise) est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit : - (..) - rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise en particulier dans le cadre des industries des métaux, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi, - (..) - informer la commission territoriale de l'emploi conformément aux dispositions de l'article 2 du présent

accord » ; qu'il résulte de ces dispositions que l'obligation de recherche de reclassement externe est réalisée par le recours à la commission territoriale de l'emploi ; qu'ainsi que l'a jugé le conseil de prud'hommes, l'obligation de saisir la commission territoriale de l'emploi n'impose pas à l'employeur de lui fournir une liste nominative des salariés dont le licenciement est envisagé, non plus que leur profil individuel ; que l'information délivrée en l'espèce à la commission territoriale de l'emploi par courrier du 28 mars 2012, à savoir la suppression d'environ 40 emplois sur un effectif de 220 salariés et l'énonciation des services concernés satisfait à cette obligation conventionnelle ; - que sur le plan de sauvegarde de l'emploi : - sur la validité du plan de sauvegarde de l'emploi : le licenciement économique concernant plus de 10 salariés dans une entreprise de plus 50 salariés, l'employeur avait l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, destiné à « éviter les licenciements ou en limiter le nombre » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-62 du code du travail « le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que : 1° Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure, 2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise, 3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi, 4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés, 5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents, 6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée » ; que les mesures proposées doivent être précises et concrètes ; qu'en l'espèce, étaient prévues les mesures suivantes : - pour limiter les départs contraints, une offre de départ volontaire ; - au titre de la recherche de reclassement : les sociétés du groupe [...] ont été consultées. Le groupe EADS s'engage à examiner de manière approfondie les candidatures éventuelles, les profils des salariés de la société en recherche d'emploi seront diffusés à l'ensemble des entreprises adhérentes de la branche ; - pour limiter les effets du licenciement économique : un contrat de sécurisation professionnelle et une convention d'allocation temporaire dégressive, l'employeur ayant obtenu d'être exonéré de sa participation ; qu'alors que la pertinence des mesures du plan social s'apprécie au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient, en l'espèce, la procédure collective visant la société [...] ainsi que les difficultés financières affectant l'ensemble des entreprises connues du groupe, contraignent à considérer, comme l'a fait le conseil de prud'hommes, que bien que « effectivement relativement limitées au regard de l'importance du plan de licenciement », les mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi étaient conformes aux moyens dont disposaient la société LCI et plus largement le groupe [...], en état de déconfiture ; qu'à cet égard, le moyen pris par M. N... pour conclure à l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, tiré des moyens financiers du principal actionnaire, est inopérant ; - que, sur l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'au titre du reclassement externe prévu au plan de sauvegarde de l'emploi (« les profils des salariés de la société en recherche d'emploi seront diffusés à l'ensemble des entreprises adhérentes de la branche ») ont été adressés à des entreprises du Finistère, le 29 mars 2012, des courriers faisant état de licenciements économiques intervenant « dans les secteurs suivants : achats / technologies composants, gestion de production / logistique / magasin, production, méthodes / moyens de tests / RD / projets, qualité / environnement, finance / système

d'information » ; qu'au surplus, la violation invoquée de l'engagement pris au plan de sauvegarde de l'emploi de diffuser les « profils des salariés », serait-elle établie, elle n'aurait pas pour effet de rendre le licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE, sur la violation des obligations de reclassement : A) sur l'obligation légale : selon l'article L. 1233-4 du code du travail le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient ; que le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ; qu'à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure ; que les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises ; que l'employeur est soumis à une obligation de moyens renforcée et celui-ci doit se livrer à une recherche sérieuse, loyale et individuelle des postes de reclassement ; que concernant le périmètre de reclassement, si l'entreprise appartient à un groupe, c'est dans le cadre du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu de travail ou d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel qu'il convient de se placer ; qu'enfin, si peut être prise en considération, dans l'appréciation du respect de son obligation de reclassement, notamment concernant les modalités utilisées pour y satisfaire, la volonté juridiquement fondée du mandataire judiciaire de procéder aux licenciements dans les délais imposés par l'article L. 3253-8 du code du travail afin de préserver la garantie de l'AGS, ces circonstances ne sauraient justifier une atténuation de l'intensité de son obligation ; qu'en l'espèce il n'est pas contestable qu'aucun reclassement n'était envisageable sur le site de Douarnenez ; que compte tenu des développements ci-dessus, en l'absence de situation de co-emploi reconnu à l'encontre de la société Cassidian aucune obligation de recherche de reclassement ne peut être imposée au sein de celle-ci ; qu'il en est de même plus largement du groupe EADS en l'absence de tout lien juridique ; que s'agissant de la recherche au sein du groupe [...], il est produit au débat la preuve que la société groupe [...] et la société [...] se trouvent en liquidation judiciaire respectivement depuis les 20 décembre 2011 et 3 février 2012 ; qu'il est en outre démontré que la filiale allemande du groupe, à savoir la société [...] et Industries GmbH, se trouve depuis le 1^{er} mars 2012 soumise à une procédure d'insolvabilité ; que cette procédure uniforme d'insolvabilité peut conduire soit au redressement de l'entreprise soit à sa liquidation ; qu'enfin la société Média 5 Corporation a également été interrogée par le biais de son directeur général le 1^{er} mars 2012, ce dernier ayant indiqué que son entreprise sortait d'une réduction d'effectif au cours des derniers mois et ne disposait d'aucune capacité de recrutement ; qu'il est donc démontré par l'ensemble des éléments produits l'absence de poste disponible au sein des sociétés connues du groupe [...] ; qu'il ne peut être reproché à la société LCI le caractère incomplet de sa recherche aux motifs que les administrateurs ont reconnu que l'organigramme du groupe [...] leur était en partie inconnu alors que d'une part les liens capitalistiques du fait de l'extranéité et de la déconfiture du dirigeant fondateur demeurent relativement opaques et que d'autre part M. N... qui invoque l'existence d'autres sociétés ne prouve pas leur existence ; que dès lors la société LCI n'a pas manqué à son obligation légale de reclassement interne ; B) que, sur l'obligation conventionnelle de reclassement externe : l'article 28 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi prévoit que « si toutefois elle (l'entreprise) est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit : (

) - rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise en particulier

dans le cadre des industries des métaux, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi... - informer la commission territoriale de l'emploi conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord » ; qu'en l'espèce par courrier en date du 28 mars 2012, la société LCI a informé la commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle de la métallurgie de Bretagne du projet de licenciement économique de 40 personnes, de la tenue de la première réunion extraordinaire du comité d'entreprise le 26 mars 2012 et a sollicité son concours dans le cadre de la recherche de solutions de reclassement externes ; que M. N... fait grief à la société LCI d'avoir exécuté son obligation de mauvaise foi en ne transmettant pas une liste nominative et personnalisée des personnes et des emplois faisant l'objet du licenciement ; que cependant les dispositions conventionnelles d'interprétation stricte n'imposent pas à l'employeur envisageant des licenciements économiques une saisine circonstanciée de la commission paritaire ; que l'information délivrée par la société LCI dans son courrier du 28 mars 2012 répond donc aux exigences conventionnelles ; qu'en outre cet appel à la commission est bien intervenu antérieurement aux licenciements et compte tenu de l'évolution des négociations sur le plan de cession, dans un délai permettant à celle-ci de procéder à des investigations ; qu'il ne peut donc être reproché à la société LCI une quelconque tardiveté dans la saisine ; qu'en conséquence la société LCI a respecté son obligation conventionnelle de reclassement externe ; C) que, sur le plan de sauvegarde de l'emploi : que conformément aux articles L. 1233-61, L. 1235-10 et L. 1235-11 du code du travail, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre ; que ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile ; que la pertinence du plan de sauvegarde de l'emploi doit s'apprécier au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe pour maintenir l'emploi et faciliter le reclassement des salariés ; qu'en l'espèce le plan de sauvegarde de l'emploi prévoyait les mesures suivantes pour faciliter la recherche d'un nouvel emploi ou le reclassement : - afin de limiter le nombre de départs contraints, une offre de départ volontaire applicable à l'ensemble des salariés de la société LCI, - afin de limiter les effets des licenciements économiques : - la société Cassidian et le groupe EADS ont été sollicités pour identifier les éventuels besoins afin de pouvoir les proposer aux salariés et le groupe EADS s'est engagé à examiner de manière approfondie les candidatures éventuelles, - un contrat de sécurisation professionnelle et une convention d'allocation temporaire dégressive avec le FNE sous réserve d'une exonération de la participation employeur ont été proposés aux salariés ; qu'il doit être noté que l'exonération totale de la contribution employeur a été acceptée dans le cadre de la convention ATD compte tenu des difficultés de l'entreprise, - une aide à la mobilité géographique pour une durée de trois mois pour toutes embauche en contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée ; qu'aucune cellule de reclassement n'a été mise en place aux motifs du refus de tout financement de la part de l'Etat ; que ces mesures apparaissent effectivement relativement limitées au regard de l'importance du plan de licenciement ; que cependant leur pertinence doit être appréciée au regard des capacités financières de la société LCI et du groupe [...] ; qu'or, au jour de l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi, la société LCI se trouvait en état de cessation des paiements et plus largement l'ensemble des sociétés identifiées appartenant au groupe [...] étaient également en grandes difficultés financières ; que dès lors les mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi sont conformes aux moyens dont disposaient la société LCI et plus largement le groupe [...] ;

1°) ALORS QUE, lorsque l'employeur se borne à adresser aux autres sociétés du groupe une lettre circulaire ne mentionnant ni le nom des salariés menacés de licenciement, ni leur classification, ni la nature de leur emploi, sa recherche d'un poste de reclassement, faute d'être personnalisée, n'est ni effective ni sérieuse ; que, pour dire les licenciements justifiés, la cour d'appel a retenu qu'« aucun manquement à son obligation de reclassement ne peut être retenu à l'encontre de l'employeur qui justifie, après consultation, de l'absence de poste disponible, au jour du licenciement, dans l'entreprise et le groupe auquel elle appartient » ; qu'en statuant ainsi par un motif inopérant, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si les lettres de recherche de reclassement étaient ou non personnalisées, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-4 du code du travail ;

2°) ALORS QUE le périmètre de l'obligation de reclassement s'entend de l'ensemble des entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu qu'« en l'absence de situation de coemploi, le reclassement interne ne pouvait se faire au sein de la société EADS » ; qu'en subordonnant ainsi l'intégration de la société EADS dans le périmètre des recherches de reclassement à la démonstration de sa qualité de coemployeur des salariés exposants, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail ;

3°) ALORS QU'en statuant comme elle a fait, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si les activités, l'organisation ou le lieu de d'exploitation de la société EADS et de l'employeur permettaient d'effectuer une permutation du personnel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-4 du code du travail ;

4°) ALORS QUE, s'agissant du reclassement, l'employeur doit respecter les obligations mises à sa charge par la convention collective ; que l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987 impose à l'employeur qui envisage de prononcer des licenciements pour motif économique de « rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi » ; qu'en décidant dès lors que l'employeur avait satisfait cette obligation pesant sur lui par la seule information de la commission territoriale de l'emploi, quand il lui appartenait de rechercher avec son concours des postes de reclassement externes, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail, ensemble l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987 ;

5°) ALORS QUE le non-respect de l'engagement de l'employeur contenu dans le plan de sauvegarde de l'emploi, qui étend le périmètre de reclassement, constitue un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement et prive celui-ci de cause réelle et sérieuse ; qu'en décidant que « la violation invoquée de l'engagement pris au plan de sauvegarde de l'emploi de diffuser les « profils des salariés », serait-elle établie, n'aurait pas pour effet de rendre le licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse », quand le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit en son article 3. 3. « plan de reclassement » § 3. 3. 1. 3 « en dehors du groupe [...] » que « les profils des salariés de la société LC&I en recherche d'emploi seront diffusés à l'ensemble des entreprises adhérentes de la branche », ce dont il résultait que l'employeur avait pris un engagement

de nature à étendre le périmètre des recherches de reclassement préalable au licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-61 et L. 1233-61 du code du travail en leur rédaction applicable au litige ;

6°) ET ALORS QU'en retenant qu'« ont été adressés à des entreprises du Finistère, le 29 mars 2012, des courriers faisant état de licenciements économiques intervenant dans les secteurs suivants : achats / technologies composants, gestion de production / logistique / magasin, production, méthodes / moyens de tests / RD / projets, qualité / environnement, finance / système d'information », pour dire que l'employeur avait satisfait à l'engagement pris par lui dans le plan de sauvegarde de l'emploi, sans qu'il résulte de ces constatations, d'une part, la communication à ces entreprises des profils de chacun des salariés concernés par la mesure de licenciement, d'autre part, que ces profils avaient été transmis « à l'ensemble des entreprises adhérentes de la branche », la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-61 et L. 1233-61 du code du travail en leur rédaction applicable au litige.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté les salariés exposants de leurs demandes d'inscription au passif de la société LCI d'une créance de dommages et intérêts pour non-respect des critères d'ordre des licenciements ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, sur l'ordre des licenciements : aux termes de l'article L. 1233-5 entrent notamment dans les critères d'ordre des licenciements : « les qualités professionnelles appréciées par catégorie » ; que M. N... fait valoir que, en accordant la même note à chaque salarié, l'employeur avait, au mépris de la loi en l'absence d'accord collectif, neutralisé le critère des qualités professionnelles, et que les catégories professionnelles retenues ne correspondent pas à la définition que la Cour de cassation donne de cette notion ; que cependant, aucune erreur manifeste ou détournement de pouvoir n'est démontré, ni même invoqué, dans l'usage qu'a fait l'employeur de son pouvoir d'appréciation de la valeur professionnelle des salariés ; que M. N... fait en outre valoir que la détermination faite par l'employeur des catégories professionnelles ne correspond pas à la définition donnée par la Cour de Cassation des catégories professionnelles, à savoir « fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune », et qu'elle génère un éclatement des emplois en un nombre trop important de catégories ; que l'employeur réplique à juste titre que, pour chaque catégorie identifiée, la nature des attributions n'était pas la même et que donc les fonctions n'étaient pas de même nature ; qu'au surplus, M. N... ne propose pas de démontrer que l'impropriété effective des choix faits par l'employeur, ni le préjudice que lui aurait personnellement occasionné, à l'occasion du licenciement, la mise en oeuvre des critères tels que déterminés par l'employeur ; que par confirmation du jugement déféré, les demandes de ce chef seront rejetées ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE, sur la demande indemnitaire au titre de la violation de l'ordre des départs : l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements par l'employeur est sanctionnée par l'octroi de dommages et intérêts apprécié au regard du préjudice subi ; qu'en l'espèce, M. N... critique d'une part les

catégories professionnelles telles que retenues et d'autre part l'application du critère des qualités professionnelles ; que s'agissant des critères d'ordre des licenciements, il a été prévu une neutralisation du critère des qualités professionnelles par l'octroi d'un nombre de points identique à chaque salarié non cadre ; qu'il doit être noté que cette position a été soutenue par les élus du comité d'entreprise lors de la réunion du 26 mars 2012 faisant valoir que ce critère est trop subjectif, l'entreprise, selon eux, n'ayant pas systématiquement appliqué les entretiens annuels d'évaluation à l'ensemble du personnel ; que dans ces circonstances, la société LCI n'ayant pas ignoré le critère des qualités professionnelles, il ne peut lui être fait grief de n'avoir pas procédé à une distinction entre les salariés sur la base de ce critère à défaut de possibilités de différenciation suffisantes entre eux ; que s'agissant de la détermination des catégories professionnelles, le juge prud'homal conserve la possibilité de contrôler la pertinence de celles-ci au regard des règles susvisées y compris lorsque celles-ci ont été fixées par le Tribunal de commerce dans sa décision statuant sur le plan de cession adopté dans le cadre du redressement judiciaire ; que l'étude des différentes catégories retenues par les administrateurs révèle un nombre important de catégories professionnelles et notamment de catégorie à salarié unique permettant de s'interroger sur le caractère éventuellement fictif de la distinction au regard de l'impératif de regroupement par catégorie des salariés, exerçant des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune ; qu'ainsi il a été retenu trois catégories de technicien électronicien ayant pour conséquence de créer deux catégories à salarié unique (niveau 1 et niveau 3) ; que de manière générale il a été relevé pour 220 salariés 70 catégories professionnelles dont 40 à salarié unique ; que cependant, M. N... ne produit aucun élément concret, hormis ce simple constat, venant démontrer que les fonctions qu'il exerçait étaient de même nature que celles attribuées à des salariés d'une autre catégorie justifiant ainsi leur regroupement ; qu'enfin, de manière générale, M. N... n'apporte pas la preuve que la mise en oeuvre des critères retenus par l'employeur dans le cadre des catégories professionnelles préalablement déterminées par lui, a entraîné, à son détriment, une violation de l'ordre de licenciements tel que fixé par la loi ; qu'en conséquence, M. N... sera débouté de sa demande ;

1°) ALORS QUE, si l'employeur peut privilégier l'un des critères retenus pour déterminer l'ordre des licenciements, il doit tenir compte de chacun d'entre eux ; qu'il s'ensuit que l'employeur ne peut neutraliser l'un ou l'autre des critères légaux à prendre en considération pour fixer l'ordre des licenciements en attribuant, au titre de l'un d'entre eux, le même nombre de point à tous les salariés ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-5 du code du travail en sa rédaction applicable au litige ;

2°) ALORS, subsidiairement, QUE l'employeur doit communiquer au juge les données objectives, précises et vérifiables sur lesquelles il s'est appuyé pour arrêter, selon les critères définis, l'ordre des licenciements, de telle manière que le juge soit en mesure de vérifier le respect desdits critères ; qu'en se bornant dès lors à énoncer qu'« aucune erreur manifeste ou détournement de pouvoir n'est démontré, ni même invoqué, dans l'usage qu'a fait l'employeur de son pouvoir d'appréciation de la valeur professionnelle des salariés », sans vérifier si l'appréciation de l'employeur reposait sur des données objectives, précises et vérifiables, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-5 du code du travail en sa rédaction applicable au litige, ensemble l'article 12 du code de procédure civile ;

3°) ET ALORS QUE, lorsque l'employeur porte atteinte à un droit extrapatrimonial du

salarié, la violation de la règle de droit cause à ce dernier un préjudice de principe dont seule l'évaluation relève de l'appréciation souveraine des juges du fond ; que l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements pour motif économique constitue pour le salarié une illégalité qui entraîne pour celui-ci un préjudice pouvant aller jusqu'à la perte injustifiée de son emploi, lequel doit être intégralement réparé selon son étendue par les juges du fond en ce qu'il porte atteinte au droit fondamental à l'emploi ; qu'en déboutant les salariés de leurs demandes, motifs pris qu'il n'établissaient pas le préjudice que leur aurait causé la mise en oeuvre des critères tels que déterminés par l'employeur, quand la violation par l'employeur des critères d'ordre des licenciements causait aux salariés exposants un préjudice de principe qu'il appartenait aux juges du fond d'évaluer et de réparer, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-5 du code du travail en sa rédaction applicable au litige, ensemble l'alinéa 5 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Rennes , du 15 mars 2017

Titrages et résumés : POUVOIRS DES JUGES - Appréciation souveraine - Dommage - Réparation - Montant - Fixation - Détermination

L'existence d'un préjudice résultant de l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Licenciement collectif - Ordre des licenciements - Fixation - Inobservation - Préjudice - Réparation - Etendue - Office du juge

Précédents jurisprudentiels : Sur le pouvoir souverain des juges du fond quant à l'appréciation du préjudice, à rapprocher : Soc., 13 avril 2016, pourvoi n° 14-28.293, Bull. 2016, V, n° 72 (rejet)

Textes appliqués :

- article L. 1233-5 du code du travail dans sa rédaction applicable