



**UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER**

TRAVAUX DIRIGES DROIT DU TRAVAIL – RELATIONS INDIVIDUELLES – Groupe B – 2024/2025

Cours de Monsieur le Professeur Lucas BENTO de CARVALHO
Travaux dirigés par Mesdames Amel AIT AKLI et Catherine ALBISSON-TRIQUET,
Monsieur Yoan BEKAIRI
Tutorat Monsieur Matthieu LEYMONIE

Séance 10 : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

I. COMMENTAIRE :

Cass. soc. 21 septembre 2022, 20-18.511, Publié au bulletin

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Colmar, 19 mai 2020), M. [L] a été engagé en qualité de chargé d'études le 14 décembre 2006 par la société Stein énergie chaudières industrielles, aux droits de laquelle vient la société Viessmann industrie France (la société), entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés.

2. Après avoir été convoqué par lettre du 16 février 2017 à un entretien préalable à un éventuel licenciement, il a adhéré le 7 mars 2017 au contrat de sécurisation professionnelle qui lui avait, alors, été proposé, de sorte que la rupture de son contrat de travail est intervenue le 20 mars suivant.

3. Contestant le bien-fondé de cette rupture, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement du salarié était dépourvu de cause réelle et sérieuse, de le condamner à lui payer une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de lui ordonner le remboursement à Pôle emploi des indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de six mois d'indemnités, sous déduction de la contribution prévue à l'article L. 1233-69 du code du travail, alors « que si la cause économique de licenciement s'apprécie à l'époque du licenciement, cela n'implique pas nécessairement la production de documents relatifs à la situation de l'entreprise au jour même de la rupture ; qu'en l'espèce, il résulte de l'arrêt que la rupture avait été notifiée par lettre du 8 mars 2017 et que la société Viessmann industrie France produisait ses bilans 2013, 2014, 2015 et 2016 ; que l'employeur soulignait qu'il résultait de ces bilans que les pertes subies par la société avaient progressé chaque année depuis 2013 (768 949 euros fin 2013, 900 407 euros fin 2014, 1 837 782 euros fin 2015) jusqu'à atteindre 5 690 884 euros fin 2016 ; qu'en affirmant cependant, pour dire que la preuve n'était pas rapportée de la réalité des difficultés économiques, que le contrat de travail avait pris fin le 20 mars 2017 et que la société ne justifiait pas de sa situation à la date exacte du licenciement, la cour d'appel, qui a ainsi exigé la production d'éléments relatifs à la situation au jour même du licenciement, voire de la date de fin du contrat, au lieu de rechercher si les bilans 2013 à 2016 n'établissaient pas suffisamment la situation économique largement dégradée de la société à l'époque de la rupture, a violé l'article L. 1233-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1233-3, 1°, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

5. Aux termes de ce texte, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus.

6. Il en résulte que si la réalité de l'indicateur économique relatif à la baisse du chiffre d'affaires ou des commandes au cours de la période de référence précédant le licenciement n'est pas établie, il appartient au juge, au vu de l'ensemble des éléments versés au dossier, de rechercher si les difficultés économiques sont caractérisées par l'évolution significative d'au moins un des autres indicateurs économiques énumérés par ce texte, tel que des pertes d'exploitation ou une

dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, ou tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

7. Pour dire que le motif économique du licenciement du salarié n'est pas avéré et que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que la société se réfère pour preuve de ses difficultés aux bilans qu'elle produit des années 2013, 2014, 2015 et 2016 et ne justifie pas de sa situation à la date du licenciement autrement qu'en évoquant des résultats prévisionnels, en tout cas n'apporte pas la preuve de la baisse sur trois trimestres consécutifs courant 2016/1er trimestre 2017 des commandes et/ou du chiffre d'affaires.

8. En se déterminant ainsi, quand l'employeur invoquait également des capitaux propres inférieurs à la moitié du capital social et un niveau d'endettement s'élevant à 7,5 millions d'euros à fin décembre 2016, sans rechercher si ce dernier ne justifiait pas de difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un des autres indicateurs économiques énumérés au 1° de l'article L. 1233-3 du code du travail, soit par tout autre élément de nature à les justifier, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

II. DOCUMENTS

En plus des documents ci-dessous, et en lien avec eux, quelques lectures incontournables :

- G. COUTURIER, « Le Droit du licenciement économique » : Dr. soc. 2018, p. 17 ;
- J. PELISSIER, « La cause économique du licenciement » : RJS 1992, pp. 527

A. Les difficultés économiques post 2016

Cass. soc. 21 septembre 2022, 20-18.511, Publié au bulletin

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Colmar, 19 mai 2020), M. [L] a été engagé en qualité de chargé d'études le 14 décembre 2006 par la société Stein énergie chaudières industrielles, aux droits de laquelle vient la société Viessmann industrie France (la société), entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés.

2. Après avoir été convoqué par lettre du 16 février 2017 à un entretien préalable à un éventuel licenciement, il a adhéré le 7 mars 2017 au contrat de sécurisation professionnelle qui lui avait, alors, été proposé, de sorte que la rupture de son contrat de travail est intervenue le 20 mars suivant.

3. Contestant le bien-fondé de cette rupture, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement du salarié était dépourvu de cause réelle et sérieuse, de le condamner à lui payer une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de lui ordonner le

remboursement à Pôle emploi des indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de six mois d'indemnités, sous déduction de la contribution prévue à l'article L. 1233-69 du code du travail, alors « que si la cause économique de licenciement s'apprécie à l'époque du licenciement, cela n'implique pas nécessairement la production de documents relatifs à la situation de l'entreprise au jour même de la rupture ; qu'en l'espèce, il résulte de l'arrêt que la rupture avait été notifiée par lettre du 8 mars 2017 et que la société Viessmann industrie France produisait ses bilans 2013, 2014, 2015 et 2016 ; que l'employeur soulignait qu'il résultait de ces bilans que les pertes subies par la société avaient progressé chaque année depuis 2013 (768 949 euros fin 2013, 900 407 euros fin 2014, 1 837 782 euros fin 2015) jusqu'à atteindre 5 690 884 euros fin 2016 ; qu'en affirmant cependant, pour dire que la preuve n'était pas rapportée de la réalité des difficultés économiques, que le contrat de travail avait pris fin le 20 mars 2017 et que la société ne justifiait pas de sa situation à la date exacte du licenciement, la cour d'appel, qui a ainsi exigé la production d'éléments relatifs à la situation au jour même du licenciement, voire de la date de fin du contrat, au lieu de rechercher si les bilans 2013 à 2016 n'établissaient pas suffisamment la situation économique largement dégradée de la société à l'époque de la rupture, a violé l'article L. 1233-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1233-3, 1°, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

5. Aux termes de ce texte, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus.

6. Il en résulte que si la réalité de l'indicateur économique relatif à la baisse du chiffre

d'affaires ou des commandes au cours de la période de référence précédant le licenciement n'est pas établie, il appartient au juge, au vu de l'ensemble des éléments versés au dossier, de rechercher si les difficultés économiques sont caractérisées par l'évolution significative d'au moins un des autres indicateurs économiques énumérés par ce texte, tel que des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, ou tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

7. Pour dire que le motif économique du licenciement du salarié n'est pas avéré et que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que la société se réfère pour preuve de ses difficultés aux bilans qu'elle produit des années 2013, 2014, 2015 et 2016 et ne justifie pas de sa situation à la date du licenciement autrement qu'en évoquant des résultats prévisionnels, en tout cas n'apporte pas la preuve de la baisse sur trois trimestres consécutifs courant 2016/1er trimestre 2017 des commandes et/ou du chiffre d'affaires.

8. En se déterminant ainsi, quand l'employeur invoquait également des capitaux propres inférieurs à la moitié du capital social et un niveau d'endettement s'élevant à 7,5 millions d'euros à fin décembre 2016, sans rechercher si ce dernier ne justifiait pas de difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un des autres indicateurs économiques énumérés au 1° de l'article L. 1233-3 du code du travail, soit par tout autre élément de nature à les justifier, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

B. Admission de la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité

Soc. 5 avril 1995, n°93.42-690, Thomson Vidéocolor, PB

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 321-1 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que constitue un licenciement pour motif économique le licenciement résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutives notamment à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à une réorganisation ; que, si la réalité de la suppression ou transformation d'emploi ou de la modification substantielle du contrat de travail est examinée au niveau de l'entreprise, les difficultés économiques doivent être appréciées au regard du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise concernée ; que lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité ; qu'enfin, les possibilités de reclassement des salariés doivent être recherchées à l'intérieur du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ;

Attendu que la société Vidéocolor, devenue la société Thomson Tubes et Displays, qui se consacre à l'étude, la fabrication et la commercialisation de tubes-images et de leurs composants destinés à l'équipement des téléviseurs couleurs, exerçait son activité sur deux sites à Genlis et à Lyon ; que, pour maintenir sa production et demeurer concurrentielle, elle a décidé de réduire le prix de revient des canons électroniques en procédant à une réorganisation de l'entreprise ; qu'entre plusieurs solutions, a été retenue celle consistant à fermer l'établissement de Lyon, dont une partie des activités a été rattachée à l'établissement de Genlis, tandis que l'autre a été transférée à l'usine de Belo

Horizonte au Brésil appartenant à une autre société du groupe Thomson ; qu'un plan social a prévu des modalités de reclassement dont le succès a été relatif, plusieurs salariés ayant même refusé leur mutation à Genlis ; que la société a alors procédé à un licenciement collectif ;

Attendu que, pour décider que les licenciements des salariés non protégés, parties au litige, étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse et leur allouer des dommages-intérêts à ce titre, la cour d'appel, après avoir relevé que l'établissement de Lyon avait été fermé et que la réorganisation de l'entreprise avait été décidée dans l'intérêt du groupe Thomson, énonce que les licenciements ne peuvent pas pour autant être considérés comme reposant sur une cause économique réelle et sérieuse, dans la mesure où les emplois des salariés de l'établissement de Lyon n'ont pas été supprimés mais transférés vers d'autres sites, la fabrication des produits réalisés dans cet établissement, loin d'avoir cessé, ayant été reprise dans les usines de Genlis et de Belo Horizonte ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'établissement de Lyon de la société Thomson Tubes et Displays avait été fermé et que l'activité s'exerçait sur d'autres sites, notamment à l'étranger, dans un milieu différent, ce dont il résultait que les emplois y avaient été supprimés, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qui concerne les dispositions relatives aux salariés protégés, l'arrêt rendu le 11 mai 1993, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris .

Soc. 11 janvier 2006, n°05-40.977, Pages Jaunes, PB

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-14-3 et L. 321-1 du Code du travail ;

Attendu que la société Pages Jaunes, membre du groupe France Télécom, a mis en place, en novembre 2001, un projet de réorganisation commerciale, afin d'assurer la transition entre les produits traditionnels (annuaire papier et minitel) et ceux liés aux nouvelles technologies de l'information (internet, mobile, site) qu'elle jugeait indispensable à la sauvegarde de compétitivité de l'entreprise compte tenu des conséquences prévisibles de l'évolution technologique et de son environnement concurrentiel ; que le projet soumis au comité d'entreprise prévoyait la modification du contrat de travail des 930 conseillers commerciaux portant sur leur condition de rémunération et l'intégration de nouveaux produits dans leur portefeuille, la suppression de 9 postes et un objectif de création de 42 nouveaux emplois ; que M. X... a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant notamment au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour allouer au salarié une somme à ce titre, l'arrêt infirmatif, retient essentiellement que l'employeur ne peut prétendre que sa compétitivité était menacée au point de risquer la survie de l'entreprise alors qu'il est présenté, non pas une baisse du chiffre d'affaires, mais une modification de sa structure, qu'en 2003 sa situation était largement bénéficiaire, et qu'il résulte du plan de réorganisation commerciale qu'il avait pour objet d'améliorer l'activité de sites déficitaires, de développer la valeur moyenne de chacun des clients et de développer des offres publicitaires nouvelles à un rythme plus

élevé, ce dont il résulte que cette réorganisation avait pour objet unique d'améliorer la compétitivité de l'entreprise et de faire des bénéfices plus élevés, dans un contexte concurrentiel nullement menaçant;

Attendu, cependant, que la réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient, et que répond à ce critère la réorganisation mise en oeuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement ; que la modification des contrats de travail résultant de cette réorganisation ont eux-mêmes une cause économique ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le licenciement de M. X... avait une cause économique réelle et sérieuse la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article L. 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile, la Cour de Cassation est en mesure en cassant sans renvoi de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a alloué à M. X... des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné la société aux remboursements des indemnités de chômage éventuellement payées à celui-ci,

l'arrêt rendu le 15 décembre 2004, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ;

Soc. 13 septembre 2006, n°05-41665, « Sté Lamort »

Attendu que Mme X..., qui était employée dans l'entreprise en qualité de responsable administratif et financier, a été licenciée par la société E. et M. Y... le 26 juin 2000 en raison de la suppression de son poste consécutive à une réorganisation ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Bordeaux, 3 février 2005) de l'avoir condamné à payer à Mme X... une somme à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1 / que constitue un licenciement économique la suppression de poste consécutive à une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ; que la réorganisation est légitime lorsqu'elle permet à l'entreprise de répondre aux exigences de la concurrence ; qu'en décidant dès lors, pour déclarer le licenciement dépourvu de motif économique, que la sauvegarde de la compétitivité suppose que l'entreprise soit menacée dans ses marchés au point de compromettre sa pérennité, la cour d'appel a violé l'article L. 321-1 du code du travail ;

2 / que la lettre de licenciement pour motif économique qui mentionne les raisons économiques prévues par la loi et leur incidence sur le contrat de travail est suffisamment motivée ; qu'il appartient alors au juge de rechercher si la réorganisation invoquée par l'employeur est justifiée par la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ; qu'en retenant dès lors, pour déclarer le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, que la lettre de licenciement du 26 juin 2000 n'expliquait pas en quoi les objectifs de la société Kadant-Lamort seraient rendus nécessaires par la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, sans procéder

elle-même à cette recherche, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-2 et L. 321-1 du code du travail ;

3 / que la société Y... faisait valoir que la restructuration du service financier impliquant son transfert de Mérignac à Vitry-le-François après l'absorption de la société Thermoblack Clawson permettait le regroupement de ces tâches, l'amélioration de la qualité des informations comptables et financières fournies aux tiers et la réduction des coûts de fonctionnement alors que la société connaissait une baisse des commandes et de son chiffre d'affaires ; qu'elle indiquait que cette réorganisation, ayant conduit à la suppression du poste de Mme Z... était commandée par le souci de maintenir la compétitivité de l'entreprise ayant pour activité la conception et la commercialisation de matériel destiné à l'industrie de la pâte à papier, secteur où les principaux concurrents nouaient des partenariats fragilisant sa position ; qu'en décidant que la société Y... n'apportait pas la preuve que des mesures étaient rendues nécessaires pour la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, tout en constatant elle-même la réalité de la baisse des commandes et de la rentabilité de l'entreprise, et la volonté de l'employeur de réduire ses coûts de fonctionnement dans le but de développer son activité dans un marché concurrentiel, la cour d'appel a violé l'article L. 321-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a exactement énoncé qu'une réorganisation ne peut être une cause économique de licenciement que si elle est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise et qui a constaté que les éléments produits dont il résultait que la réorganisation visait à une amélioration des marges qui étaient positives, ne justifiaient

pas d'une telle nécessité, a, par ce seul motif, pu décider que le licenciement de la salariée était dépourvu de cause économique ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi

Soc. 31 mai 2006, n°04-47.376, Sté. Catimini

Mais sur le premier moyen, pris en ses trois dernières branches :

Vu l'article L. 321-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes en dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que la concentration du service du personnel en un seul site s'inscrivait dans une logique de meilleure organisation et de meilleure gestion, que si le groupe auquel appartenait l'entreprise dégageait des bénéfices, il résultait des analyses économiques les plus constantes que le caractère hautement concurrentiel du secteur de la mode enfantine impose un degré d'innovation postulant l'existence de marges d'un certain niveau ;

Attendu cependant qu'une réorganisation de l'entreprise ne constitue un motif de licenciement que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe dont elle relève, en prévenant des difficultés économiques à venir et leurs conséquences sur l'emploi ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, par des motifs d'ordre général impropres à caractériser l'existence d'une menace pesant sur la compétitivité du secteur d'activité du groupe dont relevait l'entreprise, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la première branche du premier moyen :

CASSE ET ANNULE (...)

C. Absence de contrôle des choix opérés par l'employeur procédant à la restructuration

Ass. plén. 8 décembre 2000, n°97-44219, SAT, PB à commenter

Constate la reprise de l'instance par la société Sagem, qui vient aux droits de la Société anonyme de télécommunications (SAT) ;

Sur le moyen relevé d'office, après avertissement donné aux parties :

Vu les articles L. 321-1 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Silec, aux droits de laquelle s'est trouvée la société SAT, possédait des établissements sur les sites de Riom et de Montereau ; qu'en 1994, elle a soumis à la consultation de son comité central d'entreprise un projet de licenciement économique collectif concernant 318 salariés et résultant de la fermeture du site de Riom ; que le comité

d'entreprise a désigné un expert-comptable qui, dans son rapport, a indiqué que l'entreprise avait envisagé initialement trois hypothèses : 1° le maintien de la situation existante avec des réductions d'effectifs (86 licenciements) ; 2° le maintien du site de Riom mais avec spécialisation sur certains produits (213 licenciements) ; 3° la suppression du site de Riom et le regroupement des activités à Montereau (318 licenciements) ; que l'expert a conclu que seule la dernière hypothèse permettait à l'entreprise d'atteindre les objectifs qu'elle s'était fixés ; que M. Y... et 13 autres salariés, licenciés en 1995, ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour décider que les licenciements étaient dépourvus de cause économique réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu que la pérennité de l'entreprise et le maintien de sa compétitivité étant assurés dans les trois hypothèses envisagées de réorganisation, l'entreprise en choisissant la solution du regroupement d'activités à Montereau et de la fermeture du site de Riom n'a pas intégré dans ses calculs, comme elle en avait cependant l'obligation, le concept de préservation de l'emploi et a donc excédé la

mesure de ce qui était nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité du secteur considéré de l'entreprise ;

Attendu, cependant, que les licenciements ont une cause économique réelle et sérieuse lorsqu'il est établi que la réorganisation de l'entreprise, qui entraîne des suppressions d'emplois, est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors, d'une part, qu'elle reconnaissait que cette condition était remplie dans les trois hypothèses de réorganisation envisagées initialement par l'employeur, alors, d'autre part, qu'il ne lui appartenait pas de contrôler le choix effectué par l'employeur entre les solutions possibles, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 1er juillet 1997, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 novembre 2020, 18-23.029, PB

Vu l'article L. 1233-3 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

Attendu que si la faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise rendant nécessaire sa réorganisation est de nature à priver de cause réelle et sérieuse les licenciements consécutifs à cette réorganisation, l'erreur éventuellement commise dans l'appréciation du risque

inhérent à tout choix de gestion ne caractérise pas à elle seule une telle faute ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que MM. W..., P..., S..., et L... et Mme C..., salariés de la société Pages jaunes, ont été licenciés pour motif économique entre le 30 avril et le 11 août 2014 après avoir refusé la modification de leur contrat de travail pour motif économique proposée dans le cadre de la réorganisation de l'entreprise ayant donné lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi contenu dans un accord collectif

majoritaire signé le 20 novembre 2013 et validé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France le 2 janvier 2014 ; que par arrêt du 22 octobre 2014, statuant sur le recours d'un autre salarié, une cour administrative d'appel a annulé cette décision de validation, au motif que l'accord du 20 novembre 2013 ne revêtait pas le caractère majoritaire requis par les dispositions de l'article L. 1233-24-1 du code du travail ; que le Conseil d'Etat a, le 22 juillet 2015, rejeté les pourvois formés contre cet arrêt ; que les salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour voir juger sans cause réelle et sérieuse leur licenciement pour motif économique ;

Attendu que pour condamner la société Pages jaunes à verser aux salariés diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et ordonner le remboursement à l'organisme concerné des indemnités de chômage payées aux salariés dans la limite de trois mois d'indemnités, les arrêts retiennent que la société Pages jaunes est une filiale à 100 % au sens de l'article L. 233-1 du code de commerce de Pages jaunes groupe, aujourd'hui dénommé Solocal ; que dans le cadre d'une opération de rachat d'entreprise par endettement dite « LBO » pour « leverage buy-out », l'utilisation des ressources financières du groupe, constituées essentiellement par les ressources financières de la société Pages jaunes, n'a été possible que parce que cette dernière a accepté de prendre des décisions permettant de nourrir les besoins de sa holding, laquelle a ainsi asséché la source de financement des nécessaires et incontournables investissements stratégiques, alors même que l'essor d'un marché « V... » et la multiplication d'entreprises au modèle innovant ou spécialisées ayant une activité concurrentielle nécessitaient de proposer des prestations spécialisées et adaptées ; que si une ébauche de transformation et

d'adaptation a été lancée en 2011 avec le projet « Jump », pour répondre au besoin de spécialisation du marché, force est de relever la tardiveté et l'insuffisance de cette restructuration, qui a coïncidé avec la décision de ne plus affecter les liquidités à la distribution de dividendes ; que la société Pages jaunes ne met pas la cour en mesure de considérer que l'inadaptation de son organisation à la nouvelle configuration du marché de la publicité et la dégradation de la situation économique qui s'en est suivie ne résulte pas de l'incapacité dans laquelle elle se trouvait depuis 2006 et l'opération dite « LBO », du fait de la mise à disposition de ses liquidités en 2006 et des versements continus de dividendes opérés jusqu'en 2011, de financer les évolutions nécessaires à la mise en place de barrières à l'entrée dans un marché évoluant très rapidement et de faire les indispensables investissements en recherche et développement depuis 2008 ; que dès lors le péril encouru en 2014 par la compétitivité de l'entreprise au moment de la mise en oeuvre de la procédure de licenciement n'est pas dissociable de la faute de la société Pages jaunes, caractérisée par des décisions de mise à disposition de liquidités empêchant ou limitant les investissements nécessaires, ces décisions pouvant être qualifiées de préjudiciables comme prises dans le seul intérêt de l'actionnaire, et ne se confondant pas avec une simple erreur de gestion ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs insuffisants à caractériser la faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils condamnent la société Pages jaunes à verser, à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à MM. W... et L... la somme de 70 000 euros chacun, à MM. P... et S... la somme de 90 000 euros chacun, à Mme C... la somme de

60 000 euros, ordonnent le remboursement à l'organisme les ayant servies, des indemnités de chômage payées à ces salariés dans la limite de trois mois

d'indemnités, les arrêts rendus le 2 août 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Caen ;

D. La cessation d'activité

Soc. 16 janvier 2001, 98-44647, *Morvant*, PB

Sur le moyen unique :

Attendu que M. Morvant a été embauché, le 30 novembre 1978, en qualité de garçon de café par la société Le Royal Printemps, exploitant un restaurant ; qu'il a été licencié, le 10 mai 1994, pour motif économique en raison du non-renouvellement du bail commercial consenti par le propriétaire des locaux à la société Le Royal Printemps, entraînant la cessation d'activité de cette dernière ;

Attendu que M. Morvant fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 5 mai 1998) de l'avoir débouté de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, qu'en vertu de l'article L. 321-1 du Code du travail, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour des motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations

technologiques ; que la jurisprudence a ajouté à ces motifs économiques de licenciement la réorganisation de l'entreprise dans l'intérêt de celle-ci, que le motif invoqué par l'employeur pour prononcer son licenciement économique était la fermeture de l'établissement consécutive à la résiliation du bail commercial ; qu'il ne s'agit pas là d'un motif économique de licenciement et qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 321-1 du Code du travail ;

Mais attendu qu'ayant exactement rappelé que l'énumération des motifs économiques de licenciement par l'article L. 321-1 du Code du travail n'est pas limitative, la cour d'appel a retenu à bon droit que la cessation d'activité de l'entreprise, quand elle n'est pas due à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable, constituait un motif économique de licenciement au sens du texte précité ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi.

Soc. 10 mai 2005, *Association Les Bruyères*, inédit

Attendu, selon les arrêts attaqués (Paris, 3 décembre 2002) que l'association Les Bruyères a repris, dans le cadre d'un plan de cession, une maison de retraite précédemment exploitée par une société dans des locaux appartenant à un tiers, puis a engagé notamment Mmes X... et Y... en qualité d'employées de collectivité ; que ces

dernières ont été licenciées le 22 janvier 1999 pour, selon les lettres de licenciement, "non-conformité de l'immeuble qui a conduit l'Administration compétente à formuler un arrêté de fermeture de l'établissement" ;

Attendu qu'il est fait grief aux arrêts d'avoir dit les licenciements sans cause réelle et sérieuse et d'avoir alloué des sommes aux deux salariées, pour des motifs pris de la violation de l'article L. 321-1 du Code du travail et d'un défaut de base légale au regard du même texte ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que l'association, cessionnaire d'une activité exercée dans des locaux nécessitant une mise aux normes, avait engagé les salariées après avoir accepté de faire son affaire de

l'agrément de la commission de sécurité compétente sans avoir sur ce point la moindre garantie, puis avait fait preuve de carence à l'égard du propriétaire s'agissant des travaux nécessaires ; que sans avoir à faire une recherche que ces constatations rendaient inutile, elle a pu en déduire que l'employeur avait agi avec une légèreté blâmable dont était résulté la cessation d'activité de l'entreprise, ce dont il découlait que les licenciements étaient sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé (...) REJETTE LE POURVOI

E. Les mutations technologiques

Soc. 9 octobre 2002, n° 00-44069, inédit

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L.321-1 du Code du travail,

Attendu que, pour faire droit à la demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse de la salariée, la cour d'appel retient qu'un licenciement économique fondé sur une mutation technologique doit être justifié, comme en matière de réorganisation, par la nécessité de maintenir ou de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise et qu'il n'est pas établi qu'existait une menace particulière

susceptible de peser sur la compétitivité du cabinet de l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'introduction d'une technologie informatique nouvelle comportant une incidence sur l'emploi constitue une cause économique de licenciement alors même que la compétitivité de l'entreprise ne serait pas menacée, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :
CASSE ET ANNULE

Soc. 13 mai 2003, n°00-46766, inédit

Sur le moyen unique :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 19 octobre 2000) d'avoir dit le licenciement pour motif économique de MM. X... et Y... dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamné en conséquence la société Lee Cooper International à verser à chacun des deux salariés une somme à titre

de dommages-intérêts alors, selon le moyen:

1 / que pour justifier le transfert du service informatique du groupe Lee Cooper Ltd de Saint-Ouen à Slough (Angleterre), la société Lee Cooper International avait produit diverses notes techniques qu'elle avait adressées au comité d'entreprise afin de l'informer de ce que l'informatique et son administration représentaient un élément

important de la stratégie du groupe consistant à améliorer ses performances et les services offerts à la clientèle, ainsi qu'à avoir une vue d'ensemble de l'activité de toutes les filiales, de telle sorte qu'il était nécessaire d'un point de vue stratégique d'installer la direction de l'informatique au siège social du groupe ; que, dès lors, en se fondant sur l'affirmation que la société Lee Cooper International ne lui avait fourni aucun élément probant de nature à justifier la réorganisation de son service informatique et sa délocalisation en Angleterre, sans rechercher si les explications mentionnées dans les notes techniques en cause n'étaient pas de nature à établir que la restructuration litigieuse était bien nécessaire pour sauvegarder la compétitivité du groupe Lee Cooper Ltd, et en s'abstenant même de donner la moindre analyse, fût-ce succinctement, de ces documents, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 321-1 du Code du travail ;

2 / que l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise est de nature à justifier sa restructuration et à constituer une cause économique de la suppression de certains emplois ; que, dès lors, en affirmant péremptoirement, sans s'en expliquer autrement, que le remplacement du logiciel utilisé jusqu'alors par le groupe Lee Cooper Ltd, et devenu obsolète en raison des nombreuses déficiences qu'il présentait, par un progiciel beaucoup plus performant permettant d'avoir une vue d'ensemble de l'activité des filiales, ne constituait pas une innovation technologique de nature à justifier la restructuration décidée par le groupe et donc la suppression des postes occupés par MM. X... et Y..., la cour d'appel a violé l'article L. 321-1 du Code du travail ;

3 / qu'en affirmant qu'aucun élément probant n'établissait que le remplacement du logiciel utilisé par le groupe Lee Cooper Ltd par un progiciel plus performant impliquait une réduction de l'effectif

informatique de la société Lee Cooper International, tandis que cette dernière faisait valoir dans ses conclusions d'appel qu'il résultait des notes techniques, qu'elle avait adressées au comité d'entreprise pour l'informer des raisons de la restructuration, que le changement de matériel informatique s'expliquait par les déficiences présentées par l'ancien système et avait eu pour effet de ne maintenir à Saint-Ouen, à Slough et à Ras Jebel qu'une équipe réduite dont l'activité consistait simplement à collaborer avec le fournisseur du progiciel en cause afin de procéder à l'installation du nouveau système informatique, la cour d'appel a dénaturé par omission ces documents et a violé l'article 1134 du Code civil ; (...)

5 / que le licenciement d'un salarié dont le poste a été supprimé à la suite d'une réorganisation de l'entreprise et qui a refusé le reclassement proposé par l'employeur a une cause économique ; qu'en l'espèce, par lettres du 3 décembre 1996, la société Lee Cooper International a proposé à MM. X... et Y... d'occuper à Londres des postes qui étaient à pourvoir au sein du groupe Lee Cooper Ltd, en leur demandant de lui répondre avant le 11 décembre suivant ; que, si elle leur a ensuite adressé dès le 5 décembre 1996 la lettre de licenciement, c'est en y précisant expressément qu'elle serait sans objet au cas où ils accepteraient l'un des postes offerts, offre qu'ils ont finalement refusée ; que, dès lors, en affirmant, pour considérer que la société Lee Cooper International n'avait pas sérieusement cherché à procéder au reclassement de MM. X... et Y..., que celle-ci les avait licenciés avant l'expiration du délai qu'elle leur avait imparti pour répondre à la proposition d'être reclassés en Angleterre au sein du groupe, sans tenir compte de ce que les lettres de licenciement précisaient qu'elles n'auraient plus de raison d'être au cas où ils accepteraient ce reclassement, ce qui établissait que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement, la cour d'appel a tout à la fois dénaturé par omission les lettres de

licenciement, en violation de l'article 1134 du Code civil, et privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 321-1 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'après avoir rappelé que si l'employeur peut réorganiser son entreprise dans le cadre de son pouvoir de direction, la seule prise en compte de l'intérêt général de l'entreprise telle qu'invoquée par la société employeur, sans référence à la sauvegarde de la compétitivité n'est pas suffisante pour justifier un licenciement économique, la cour d'appel relève qu'en l'espèce aucun élément probant permettant d'apprécier la nécessité de réorganiser le service informatique de la société Lee Cooper International en le centralisant en Angleterre n'est communiqué par l'employeur, la seule recherche d'économies par la centralisation des services concernés ou le fait que le directeur en charge du

service informatique soit basé en Angleterre n'étant pas suffisant pour caractériser un motif économique réel et sérieux justifiant le licenciement compte tenu des possibilités de communication offertes par les systèmes d'information en vigueur quel que soit le site concerné;

Attendu, ensuite, que c'est par une appréciation souveraine qui échappe au contrôle de la Cour de cassation et sans commettre de dénaturation, que la cour d'appel a estimé que le simple changement de progiciel ou logiciel ne saurait constituer une innovation technologique en tant que telle au sens de l'article L. 321-1 du Code du travail ; qu'elle a par ce seul motif justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi

F. L'obligation de reclassement préalable au licenciement

Soc. 4 mars 2009, n°07-42381, PB

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bourges, 16 mars 2007), que Mmes X... et Y..., MM. Z..., A..., B..., C... et D... qui étaient au service de la société Bosni, aux droits de laquelle est la société Pinault Bois Matériaux, devenue PBM, ont été licenciés pour motif économique, selon le cas, le 12 janvier 2004 ou le 30 mars 2004 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société PBM fait grief à l'arrêt d'avoir dit que les licenciements de Mme Y... et de MM. Z..., A..., B..., C... et D... était sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir en conséquence condamnée à leur verser diverses sommes, alors, selon le moyen, que le secteur d'activité du groupe servant de cadre d'appréciation des difficultés économiques ne regroupe que les

entreprises du groupe qui ont la même activité dominante et interviennent sur le même marché ; que l'activité de sciage de bois de chêne constitue un secteur d'activité différent de celui du négoce de bois et matériaux de construction ; qu'en déclarant que la société Bosni n'a pas donné de cause réelle et sérieuse aux licenciements économiques qu'elle a prononcés parce qu'elle n'a pas fourni d'information permettant d'apprécier le périmètre du secteur d'activité du groupe Wolseley et la situation économique et financière de ce secteur alors que son secteur négoce et matériaux de construction connaissait une progression, avec d'importantes filiales aux États-Unis et en Angleterre et que l'appréciation des difficultés économiques ne pouvait se limiter au seul territoire français, la cour d'appel qui rattache le secteur d'activité autonome du sciage de

bois de la société Bosni qui était limité au territoire français au secteur d'activité de négoce de bois et matériaux de construction d'autres sociétés du groupe Wolseley a violé l'article L. 321-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel qui a constaté que les éléments produits par l'employeur, limités aux entreprises situées sur le territoire français, ne permettaient pas de déterminer l'étendue du secteur d'activité du groupe dont relevait la société Bosni, a pu en déduire que la réalité des difficultés économiques invoquées n'était pas établie ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la société PBM fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le licenciement de Mme X... est sans cause réelle et sérieuse et en conséquence de l'avoir condamnée à lui verser des dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en déclarant, après avoir constaté que Mme X... avait ajouté aux quatre limites géographiques de mobilité professionnelle la mention "Cher uniquement" (département du Cher) que la recherche de reclassement de celle-ci n'a pas été loyalement menée par l'employeur parce qu'il ne l'a pas invitée à modifier ses souhaits géographiques au fur et à mesure des recherches de reclassement, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a violé les articles L. 120-4 et L. 321-1 du code du travail ;

2°/ qu'en déclarant que la recherche de reclassement de Mme X... n'a pas été loyalement menée par l'employeur parce que seuls ont été contactés les services ressources humaines du groupe Pinault Bois Matériaux, à l'exclusion des autres sociétés du groupe Wolseley, et notamment celles du groupe Brossette, la cour d'appel qui n'a pas recherché si des sociétés de ce groupe étaient installées dans le département du

Cher qui constituait la limite de mobilité acceptée par la salariée a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 120-4 et L. 321-1 du code du travail, ensemble l'article 1134, alinéa 3, du code civil ;

3°/ qu'en déclarant que la recherche de reclassement de Mme X... n'a pas été loyalement menée par l'employeur parce que s'il justifie avoir diffusé par affichage ou remise directe au personnel les bourses d'emploi interne, la liste et la description des emplois ainsi offerts ne sont pas portées à la connaissance de la cour d'appel qui est dans l'impossibilité de vérifier qu'aucun poste ne correspondait au profil pourtant généraliste de Mme X..., la cour d'appel qui n'a pas recherché si d'autres sociétés du groupe étaient installées dans le département du Cher qui constituait la limite de mobilité acceptée par la salariée a derechef privé de base légale sa décision au regard des articles L. 120-4 et L. 321-1 du code du travail, ensemble l'article 1134, alinéa 3, du code civil ;

Mais attendu que l'employeur est tenu avant tout licenciement économique, d'une part, de rechercher toutes les possibilités de reclassement existant dans le groupe dont il relève, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettant d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, d'autre part, de proposer ensuite aux salariés dont le licenciement est envisagé tous les emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, d'une catégorie inférieure ; qu'il ne peut limiter ses recherches de reclassement et ses offres en fonction de la volonté de ses salariés, exprimés à sa demande et par avance, en dehors de toute proposition concrète ;

Et attendu que la cour d'appel qui a relevé que l'employeur s'était borné à solliciter de ses salariés qu'ils précisent, dans un questionnaire renseigné avant toute recherche et sans qu'ils aient été préalablement instruits des possibilités de

reclassement susceptibles de leur être proposées, leurs vœux de mobilité géographique en fonction desquels il avait ensuite limité ses recherches et propositions de reclassement à exactement décidé qu'il n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement ; que le moyen n'est pas fondé;

(...)

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;

G. L'appréciation de la cause économique en présence d'un groupe

1. Caractérisation du groupe

C. trav. L. 1233-3 al. 6 : « Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce »

Soc. 16 novembre 2016, n°14-30.063, PBRI

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 31 octobre 2014), que Mme X, engagée le 17 juin 1996 en qualité d'employée libre service par la société Coudekerque distribution, devenue la société Comalim, qui exploitait un hypermarché sous l'enseigne « Leclerc », a été licenciée le 13 décembre 2008 pour motif économique ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen que constitue un groupe au niveau duquel doivent être appréciées les difficultés économiques un ensemble de personnes morales regroupées au sein d'une même association exerçant sur elles une domination économique caractérisée par un courant d'échanges permanents et importants ; que tel est le cas d'un groupement de personnes morales exerçant la même activité sous la même enseigne, regroupées en une association dotée du pouvoir d'attribuer ou retirer cette enseigne, qui définit les orientations

générales de l'enseigne et sa stratégie commerciale, ainsi qu'en une centrale d'achats permettant une politique d'approvisionnement commune ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que les différentes sociétés exploitant sous l'enseigne E. Leclerc, qui exercent la même activité d'exploitation de supermarchés, constituent « ... une coopérative articulée autour de trois structures principales : l'Association des centres distributeurs Edouard Leclerc qui attribue l'enseigne à ses adhérents et définit les grandes orientations stratégiques, le groupement d'achats des coopératives Edouard Leclerc qui référence les grands fournisseurs pour le compte des magasins et seize coopératives régionales qui assurent une fonction de logistique » ; qu'il ressort de ces constatations l'existence d'un ensemble structuré disposant de moyens importants communs, exerçant la même activité sous l'impulsion d'une association définissant une politique commerciale et des orientations communes, en concurrence avec les autres enseignes de la distribution ; qu'en considérant cependant que cet ensemble organisé ne constituait pas un groupe au niveau duquel devaient

s'apprécier les difficultés économiques souffertes au motif inopérant de l'absence de liens capitalistiques la cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 1233-3 du code du travail ;

Mais attendu que la cause économique d'un licenciement s'apprécie au niveau de l'entreprise ou, si celle-ci fait partie d'un groupe, au niveau du secteur d'activité du groupe dans lequel elle intervient ; que le périmètre du groupe à prendre en considération à cet effet est l'ensemble des entreprises unies par le contrôle ou l'influence d'une entreprise dominante dans les conditions définies à l'article L. 2331-1 du code du travail, sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux entreprises situées sur le territoire national ;

Et attendu qu'ayant constaté que, si l'entreprise appartenait à un réseau de distribution qui constituait un groupement de commerçants indépendants, se structurant autour d'une association des centres distributeurs Leclerc décidant de l'attribution de l'enseigne à ses adhérents et définissant les orientations globales du réseau, d'un groupement d'achat commun aux centres Leclerc et de coopératives régionales qui assurent des fonctions logistiques au bénéfice des commerçants adhérents, il n'existait pas de liens capitalistiques entre les sociétés ni de rapport de domination d'une entreprise sur les autres, la cour d'appel a pu en déduire que l'entreprise n'appartenait pas à un groupe, en sorte que la cause économique du licenciement devait être appréciée au niveau de l'entreprise ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé en sa première branche ;

Sur le moyen unique, pris en sa deuxième branche :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes pour

licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen que la recherche des possibilités de reclassement doit s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'il appartient à l'employeur, qui prétend s'être trouvé dans l'impossibilité d'effectuer un tel reclassement, d'en apporter la preuve ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que « ... le "groupe Leclerc" constitue ... une ... coopérative de commerçants indépendants articulée autour de trois structures principales : l'Association des centres distributeurs Edouard Leclerc qui attribue l'enseigne à ses adhérents et définit les grandes orientations stratégiques, le groupement d'achats des coopératives Edouard Leclerc qui référence les grands fournisseurs pour le compte des magasins et seize coopératives régionales qui assurent une fonction de logistique » ; qu'il ressort de ces constatations l'existence d'un ensemble structuré disposant de moyens importants communs, exerçant la même activité sous l'impulsion d'une association définissant une politique commerciale et des orientations communes, au sein duquel la SAS Coudekerque distribution avait isolé quatorze sociétés pour leur proposer le reclassement de Mme X ; qu'en déboutant Mme X de sa demande tendant à voir juger que son reclassement devait être recherché au sein de cet ensemble organisé de personnes morales exerçant la même activité sous une direction commune au motif « ...qu'il n'est pas prouvé que ces différentes sociétés exploitant sous l'enseigne Edouard Leclerc ont la possibilité dans ce cadre d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel en raison de la similarité de leurs activités, de leur organisation ou de leurs lieux d'exploitation (...) » quand c'est à l'employeur qu'il incombait de démontrer l'absence de possibilité de permutation du personnel la cour d'appel, qui a renversé la

charge de la preuve, a violé l'article L. 1233-4 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté, en l'état des éléments qui lui étaient soumis tant par l'employeur que par le salarié, qu'il n'était pas démontré que l'organisation du réseau de distribution auquel appartenait l'entreprise permettait entre les sociétés adhérentes la permutation de tout ou partie de leur personnel, la cour d'appel a pu retenir, sans méconnaître les règles relatives à la charge de la preuve, que ces sociétés ne

faisaient pas partie d'un même groupe de reclassement ; que le moyen n'est pas fondé en sa deuxième branche ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur la troisième branche du moyen, annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

2. Identification du secteur d'activité

C. trav. article L. 1233-3 : « Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché »

Soc. 10 février 2010, n° 08-41.109, inédit

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 15 janvier 2008) que la société Valaubrac, qui faisait partie du groupe Cauval industries et exerçait une activité de fabrication et de commercialisation de meubles de cuisine et de salles de bain dans ses établissements de Bozouls et de Thonon-les-Bains, a informé et consulté au début de l'année 2005 son comité central d'entreprise et le comité d'établissement de Thonon les Bains, sur sa décision de fermer ce dernier établissement, en présentant alors un projet de licenciement collectif et un plan de sauvegarde de l'emploi ; que le 24 mars 2005, au cours de la procédure consultative, l'employeur a conclu avec un syndicat représentatif et des salariés mandatés par le comité d'établissement un accord d'établissement destiné à améliorer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, qui a été approuvé par le comité d'établissement ; que des salariés licenciés pour motif économique ont saisi le juge prud'homal de demandes indemnitaires, soit au titre d'un licenciement sans cause réelle

et sérieuse, soit, en ce qui concerne M. X... et Mme Y..., représentants du personnel dont le licenciement avait été autorisé par l'administration du travail, au titre d'une violation de l'ordre des licenciements ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Valaubrac fait grief à l'arrêt d'allouer à soixante neuf salariés des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'ordonner le remboursement d'indemnités de chômage alors, selon le moyen :

1° / que la réorganisation invoquée au soutien d'une mesure de licenciement peut être justifiée cumulativement par des difficultés économiques et la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité auquel elle appartient quand elle fait partie d'un groupe ; qu'en l'état d'une lettre de licenciement invoquant ces deux éléments, les juges du fond, tenus par les termes de la lettre de

licenciement qui fixe les limites du litige, devront rechercher si la réorganisation n'est pas justifiée par la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ; que la lettre de licenciement notifiée aux salariés se référait à une restructuration, entendue comme une réorganisation, justifiée à la fois par des difficultés économiques et des exigences tenant à la pérennité de l'entreprise ; qu'il incombait à la cour d'appel de vérifier si la réorganisation constatée n'avait pas été nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité du secteur d'activité auquel appartenait la société employeur ; qu'en décidant qu'il n'y avait pas lieu de rechercher si la suppression des emplois litigieux procédait d'une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de la société Valaubrac et du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient en l'état d'une lettre de licenciement invoquant à la fois des difficultés économiques et le maintien de la pérennité de l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-14-2 (devenu L. 1233-15, L. 1233-16) et L. 321-1 (devenu L. 1233-3) du code du travail ;

2° / que les difficultés économiques comme la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise doivent être appréciées au regard du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise concernée ; que le secteur d'activité ne peut être caractérisé par son seul objet, au sens le plus large et le plus général de ce terme ; que sa définition, ainsi que l'avait fait valoir la société Valaubrac dans ses conclusions d'appel, doit prendre en considération la spécificité des activités exercées, en procédant à des distinctions tenant notamment aux techniques de fabrication et de production, comme aux technologies employées ou aux circuits de distribution ; qu'en se bornant à relever que le secteur d'activité était caractérisé par son seul objet, retenu comme celui de l'ameublement, sans

procéder autrement que par simples affirmations à l'examen des distinctions présentées comme permettant de caractériser la spécificité de l'activité exercée et sans s'expliquer précisément sur chacune d'elles ; la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 321-1 du code du travail (devenu L. 1233-3) ;

3° / qu'en se bornant à relever que le secteur d'activité était caractérisé par son seul objet, retenu de façon péremptoire comme celui de l'ameublement, sans justifier cette appréciation par des éléments de fait et de preuve, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

4° / que la société Valaubrac avait longuement exposé dans ses conclusions d'appel que la situation économique du groupe Cauval industries était extrêmement dégradée y compris au niveau des sociétés à l'étranger ; qu'en ne répondant pas au moyen développé par la société Valaubrac qui permettait d'établir au vu des comptes consolidés du groupe incluant les comptes des sociétés à l'étranger que l'ensemble du groupe connaissait des difficultés économiques, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu d'abord que la lettre de licenciement fixant les limites du litige auquel peut ensuite donner lieu cette mesure, la cour d'appel, qui a relevé que la lettre de licenciement faisait uniquement état de difficultés économiques affectant l'entreprise, n'avait pas à rechercher si la décision de l'employeur n'était pas nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe dont elle relevait ;

Attendu ensuite qu'après avoir exactement énoncé que les difficultés économiques doivent être constituées, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, au niveau du secteur

d'activité de ce groupe dans lequel intervient l'employeur, la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a retenu, en prenant en considération un faisceau d'indices relatifs à la nature des produits, à la clientèle auxquels il s'adressaient et au mode de distribution mis en oeuvre par l'entreprise, que celle-ci relevait du secteur d'activité de l'ameublement ; qu'ayant ensuite constaté que l'employeur ne fournissait aucune

information sur la situation économique de ce secteur d'activité dans le groupe, à l'époque des licenciements, elle a pu en déduire que ces licenciements ne reposaient pas sur une cause économique ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen (...)

PAR CES MOTIFS :

III. POUR ALLER PLUS LOIN (ou ailleurs)

☛ : J. IGALENS et C. VICENS, « Vers des restructurations socialement responsables ? » : Management & Avenir 2005/1 (n°3), pp.101-119 ;

☛ : L. de LAUNAY, « La tectonique des motifs économiques de licenciement » : Dr. soc. 2011, p. 570