

Note explicative :

**Soc. 16 novembre 2016, n° 15-19.927, P+B+R+I, sur le second moyen - 1<sup>ère</sup> espèce**

**Soc. 16 novembre 2016, n°14-30.063, P+B+R+I, sur le moyen unique de la seconde branche -2<sup>ème</sup> espèce**

Un licenciement économique ne peut reposer sur une cause réelle et sérieuse que s'il a été précédé d'une recherche effective et sérieuse de reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Cette recherche doit être réalisée, si la société fait partie d'un groupe, auprès des autres sociétés de ce groupe "*dont les activités, l'organisation ou le lieu de travail ou d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel*" (Soc. 5 avril 1995, n°93-42.690 Bull V n°123 ; Soc.4 mars 2009, Bull, V, n°57 ; Soc. 9 décembre 2015 n°14-21.672 ; Conseil d'Etat 9 mars 2016, n° 384175).

Définissant ainsi le groupe de reclassement, la jurisprudence sociale n'apprécie pas l'existence d'un tel groupe par référence aux critères de droit commercial. Dès lors, la seule détention d'une partie de capital de la société par d'autres sociétés n'implique pas en soi la possibilité d'effectuer entre elles la permutation de tout ou partie du personnel et ne caractérise pas l'existence d'un groupe auquel le reclassement doit s'effectuer ( Soc. 27 octobre 1998, n°96-40.626 Bull V n°459 ; Soc 6 juillet 2005, n° 03-44390 ; Soc 1er décembre 2010, n°09-68380 ; Soc. 1er octobre 2014, n°13-16.710). Réciproquement, l'indépendance juridique des entreprises n'est pas de nature à faire obstacle à la reconnaissance d'un groupe de reclassement ( Soc.23 mai 1995, n°93-46.142 ; Soc. 19 février 2014, n°12-22.709).

C'est à l'employeur qu'il incombe d'établir qu'il a satisfait à son obligation de reclassement à laquelle il est tenu (Soc. 5 juillet 2011, n°10-14625 ). Il lui appartient donc de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement au sein du groupe, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettant d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel et à défaut, de justifier d'une impossibilité de reclassement. (Soc. 31 mars 2010, n°09-65.134 ; Soc. 19 mai 2016, n°15-15.445 ; Soc. 16 juin 2016, n°15-11.357).

Une contestation peut cependant s'élever sur l'étendue du périmètre de reclassement au sein duquel l'employeur doit justifier de ses recherches, ce qui pose la question de la charge de la preuve de ce périmètre.

Dans les deux espèces, les salariés prétendaient que le périmètre de permutation de personnel s'étendait au delà de celui pris en compte par leur employeur pour l'exécution de son obligation de reclassement.

Pour débouter les salariés de leurs prétentions, les cours d'appel, qui ont apprécié les éléments qui leur étaient soumis tant par l'employeur que par les salariés, ont constaté

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 (2<sup>ème</sup> espèce) ou qu'il était démontré que le périmètre du groupe de reclassement était limité à une société holding et trois filiales (1<sup>ère</sup> espèce).

La chambre sociale admet, qu'en procédant ainsi, les juges du fond n'ont pas méconnus les règles gouvernant la charge de la preuve relativement au périmètre du groupe de reclassement.

Il s'en déduit que si la preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement incombe à l'employeur, s'agissant d'une obligation de moyens renforcée, et qu'elle s'étend au groupe quand l'entreprise fait partie d'un groupe, il appartient au juge, en cas de contestation sur la consistance ou le périmètre du groupe de reclassement, de former sa conviction au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties.