

SOC.

LM

COUR DE CASSATION

Audience publique du 8 janvier 2020

Cassation partielle

Mme LEPRIEUR, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 17 F-D

Pourvoi n° V 18-14.373

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par :

1°/ M. E... C..., domicilié [...], agissant en qualité de commissaire à l'exécution du plan de la société Set up, venant aux droits de la société Générale décors,

2°/ la société Set up, dont le siège est [...], venant aux droits de la société Générale décors,

contre l'arrêt rendu le 14 février 2018 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 9), dans le litige les opposant :

1°/ à Mme A... D..., domiciliée [...],

2°/ à l'AGS-CGEA Ile-de-France Est, dont le siège est [...],

3°/ à Pôle emploi, dont le siège est [...],

défendeurs à la cassation ;

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 26 novembre 2019, où étaient présents : Mme Leprieur, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Le Corre, conseiller référendaire rapporteur, M. Maron, conseiller, Mme Pontonnier, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Le Corre, conseiller référendaire, les observations de Me Haas, avocat de M. C..., ès qualités, et de la société Set up, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme D... a été engagée le 8 mars 2010 par la société Générale décors, devenue la société Set up, en qualité de chef comptable ; qu'une procédure de redressement judiciaire a été ouverte le 23 avril 2014, les licenciements de sept salariés étant autorisés par ordonnance du juge-commissaire du 9 juillet 2014 ; que l'intéressée a été licenciée pour motif économique le 16 juillet 2014 ; qu'un plan de continuation de la société a été prononcé le 5 août 2015, M. C... étant désigné commissaire à l'exécution du plan ;

Sur le premier moyen, ci-après annexé :

Attendu que le moyen, qui invoque la violation d'un texte dont la cour d'appel n'avait pas à faire application, est inopérant ;

Mais sur le second moyen, pris en sa première branche :

Vu les articles L. 1233-2, L. 1235-1 du code du travail, ce dernier texte dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, et L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ;

Attendu que pour déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'extrait du registre unique du personnel versé aux débats par la société établit que celle-ci a engagé, le 1er février 2015, Mme N..., et le 9 octobre 2015, Mme S... pour exercer les fonctions de comptable, statut employé qualifié, alors même qu'elle emploie, toujours, M. I..., en qualité de comptable ainsi que l'indique l'attestation datée du 16 février 2015 de sorte que le service comptable emploie, actuellement, trois salariés au lieu de deux ; que l'employeur, qui ne produit pas l'intégralité du registre du personnel permettant, notamment, de vérifier la réelle qualification du poste occupé par M. I..., suite au licenciement de l'intéressée, ne démontre pas une suppression effective du poste de chef comptable occupé par celle-ci, qu'il en résulte qu'en l'absence de suppression effective du poste de l'intéressée, l'ordonnance rendue le 9 juillet 2014 par le juge-commissaire a été obtenue par fraude ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que les deux embauches avaient été faites les 1er février 2015 et 9 octobre 2015, de sorte que la salariée, licenciée le 16 juillet 2014, n'avait pas été remplacée dans son emploi immédiatement après son licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le second moyen, pris en sa huitième branche :

Vu l'article L. 1233-4 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 ;

Attendu que pour déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient encore qu'après avoir réuni le comité d'entreprise le 24 juin 2014, la société justifie avoir adressé, par courrier recommandé du 7 juillet 2014, des demandes de reclassement externe de la salariée, soit la veille de sa requête déposée auprès du juge-commissaire pour obtenir l'autorisation des sept licenciements et postérieurement à la convocation de la salariée à l'entretien préalable ; qu'elle précise avoir informé la salariée, lors de l'entretien préalable du 11 juillet 2014, de son impossibilité de la reclasser au sein de l'entreprise en l'absence de poste vacant ; que la cour relève que la société a fait preuve d'une certaine précipitation dans la mise en oeuvre de la procédure de licenciement dès lors qu'elle a convoqué, le 1er juillet 2014, la salariée à un entretien préalable fixé deux jours après le prononcé de l'ordonnance du juge-commissaire et que des réponses aux demandes de reclassement externe lui sont parvenues postérieurement à la notification du licenciement, de sorte qu'elle ne démontre pas avoir exécuté de bonne foi son obligation de rechercher des possibilités de reclassement au sein de la structure et des entreprises exerçant dans le même secteur d'activité ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur préalablement à un licenciement pour motif économique ne s'étend pas, sauf disposition conventionnelle le prévoyant, à d'autres entreprises qui ne relèvent pas d'un même groupe, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Set up à verser à Mme D... la somme de 30 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et la somme de 750 euros à titre de complément d'indemnité conventionnelle de licenciement, et condamne la société Set up à rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage versées à Mme D... dans la limite de six mois, l'arrêt rendu le 14 février 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ces points, 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, autrement composée ;

Condamne Mme D... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

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

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Haas, avocat aux Conseils, pour M. C..., ès qualités, et la société Set up

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR condamné la société Set up au paiement de 12 548,71 euros au titre de la modification du taux horaire de la salariée, outre 1 254,87 euros au titre des congés payés y afférents et de 750 euros à titre de complément de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;

AUX MOTIFS QUE Mme D... sollicite le paiement d'une somme totale de 12 548,71 euros à titre de rappel de salaire portant sur la modification du taux horaire au cours des années 2012, 2013 et 2014, outre les congés payés afférents à hauteur de la somme de 1 254,87 euros ; que la société Set up conteste le bien-fondé de cette demande, en faisant valoir

qu'à compter du mois de janvier 2012, elle a décidé d'internaliser l'établissement des bulletins de salaire des salariés permanents, mission confiée antérieurement à son cabinet d'expertise comptable et qu'une erreur est intervenue dans le paramétrage des données du personnel, les bulletins de salaire de Mme D... mentionnant une durée de travail de 169 heures au lieu de 151,67 heures, le salaire brut restant inchangé ; que l'article 8 du contrat de travail stipule un horaire de travail de 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois ; que l'examen comparatif des bulletins de salaire de Mme D... établit qu'à compter du mois de janvier 2012, la durée mensuelle de travail de la salariée est de 169 heures au lieu de 151,67 heures, en contrepartie d'un salaire de base identique de 4 000 euros ; qu'il en résulte une modification du contrat de travail qui, en l'absence de signature d'un avenant, n'a pas été acceptée par l'intéressée, peu importe que cette dernière, en sa qualité de chef comptable, n'en ait pas informé sa hiérarchie ; que l'employeur qui fournit une attestation de Mme W..., attachée de direction partie à la retraite au mois de février 2012, et une autre de Mme G..., salariée qui admet l'attitude réticente de Mme D... à son égard, ne démontre pas que la mention de 169 heures de travail, portée sur les bulletins de paie de l'intéressée pendant plus de deux ans et demi, résulte d'une simple erreur de paramétrage de données salariales et qu'elle ne confirme pas la durée mensuelle effective de travail de l'intéressée ; que par infirmation du jugement entrepris, Mme D... est fondée en sa demande en paiement d'un rappel de salaire au titre de la modification du taux horaire pour un montant total de 12 548,71 euros au cours des années 2012, 2013 et 2014, outre les congés payés afférents à hauteur de la somme de 1 254,87 euros ces sommes étant ventilées de la manière suivante : 4 923,12 euros à titre de rappel de salaires pour 2012, 492,31 euros au titre des congés payés afférents, 4 815,82 euros à titre de rappel de salaires pour 2013, 481,58 euros au titre des congés payés afférents, 2 809,77 euros à titre de rappel de salaires pour 2014, 280,97 euros au titre des congés payés afférents ; que Mme D... qui justifie d'une ancienneté de quatre ans et six mois et dont le salaire mensuel de référence est de 4 010 euros, tout en ayant fait l'objet d'une modification de son taux horaire, est fondée en sa demande d'un complément d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

ALORS QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; qu'en considérant, pour allouer un rappel de salaire au titre de la modification du taux horaire de la salariée, qu'il ressort des bulletins de paie qu'à compter de janvier 2012, la durée mensuelle de travail était passée de 151,67 heures à 169 heures, tout en relevant par ailleurs, pour retenir que la demande de la salariée en paiement d'heures supplémentaires accomplies au-delà de 151,67 heures n'était pas suffisamment étayée, que lesdits bulletins de paie et les courriels produits par la salariée n'étaient corroborés par aucun autre élément et qu'ils étaient même contredits par des attestations des salariés de l'entreprise versées par l'employeur et les propres courriels de l'intéressée, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR condamné la société Set up à payer à Mme D... les sommes de 30 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et de L'AVOIR condamnée à rembourser Pôle emploi des indemnités de chômage versées à Mme D... dans la limite de six mois ;

AUX MOTIFS QUE l'article L. 1235-1 du code du travail dispose qu'en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que si un doute persiste, il profite au salarié ; qu'en application de l'article L. 1232-6 du code du travail, la lettre de licenciement doit comporter l'énoncé de faits précis et matériellement vérifiables, à défaut de quoi le licenciement doit être jugé sans cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, la société Set up a notifié à la salariée un licenciement pour motif économique ; qu'aux termes de l'article L. 1233-3 du code du travail, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié et résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail, consécutive à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise ou, dans certaines conditions, à une cessation d'activité et à la nécessité de sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel l'entreprise appartient ; que même s'il peut être tenu

compte d'éléments postérieurs, le motif économique doit s'apprécier à la date du licenciement, étant observé que la seule existence de la concurrence ne caractérise pas une cause économique de licenciement et que lorsqu'une entreprise fait partie d'un groupe, les difficultés économiques de l'employeur doivent s'apprécier tant au sein de la société qu'au regard de la situation économique du groupe de sociétés exerçant dans le même secteur d'activité, sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux sociétés ou entreprises situées sur le territoire national ; qu'il est constant qu'une simple baisse du chiffre d'affaires ou des bénéfices ne justifie pas la mise en oeuvre d'un licenciement pour motif économique dès lors que l'employeur ne démontre pas que cette baisse lui interdit de faire face à ses engagements financiers et met en péril la survie de l'entreprise ; que s'il appartient au juge, tenu de contrôler le caractère sérieux du motif économique du licenciement, de vérifier l'adéquation de la situation économique de l'entreprise et les mesures affectant l'emploi ou le contrat de travail envisagées par l'employeur, il ne peut se substituer à ce dernier quant aux choix qu'il effectue dans la mise en oeuvre de la réorganisation ; que dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige et lie les parties et le juge, la société Set up invoque, notamment, une baisse constante de son chiffre d'affaires, suite à la perte d'un nouveau client important, la société qatari Al Jazeera Sports, devenue la société Be'in Sports qui a décidé de créer son propre bureau d'études interne, un recul des commandes en 2014 et une incapacité à faire face aux charges fixes, situation la conduisant à déposer, le 14 avril 2014, une déclaration de cessation des paiements auprès du tribunal de commerce de Créteil ; que l'employeur estime que ces circonstances le conduisent à envisager une réorganisation administrative et à supprimer sept postes de travail dont celui de chef comptable de Mme D... ; que Mme D... conteste le motif économique du licenciement qui lui a été notifié le 16 juillet 2014 dès lors que la société Set up ne démontre pas le lien de causalité entre la situation économique de l'entreprise et les mesures affectant son emploi et qu'elle l'a remplacée dans son poste de travail ; qu'elle affirme que l'ordonnance du juge commissaire a été obtenue par fraude de sorte que le licenciement, notifié pour motif personnel, est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que subsidiairement, la salariée estime que l'employeur a manqué à son obligation de reclassement ; que la société Set up réfute cette argumentation, en faisant valoir que la salariée ne démontre pas la fraude alléguée, qu'aucun nouveau chef comptable n'a été engagé et qu'il n'appartient pas à la salariée de remettre en cause le mode de gestion choisi par la direction pour faire face aux difficultés économiques rencontrées du fait de son absence de rentabilité dans la fabrication des décors ; qu'elle conteste, également, tout manquement à son obligation de reclassement ; sur la fraude : que par ordonnance rendue le 9 juillet 2014 à la requête de Me E... U..., pris en sa qualité d'administrateur judiciaire, le juge commissaire du tribunal de commerce de Créteil a autorisé les sept licenciements pour motif économique sollicités dont le poste de chef comptable occupé par Mme D..., sur le fondement de l'article L. 631-17 du code de commerce ; que s'il est constant que le caractère économique du licenciement ne peut plus être contesté lorsque l'ordonnance du juge commissaire est devenue définitive, le salarié peut contester ce motif dès lors que l'ordonnance a été obtenue par fraude ; que par ailleurs, l'autorité de l'ordonnance du juge commissaire ne s'étend pas à la situation individuelle du salarié au regard de l'obligation de reclassement ; que la réorganisation administrative de l'entreprise constitue un motif économique autonome de licenciement dès lors qu'elle est destinée à sauvegarder sa compétitivité et il n'appartient pas au juge de se substituer à l'employeur dans le choix qu'il effectue lors de la mise en oeuvre d'une réorganisation ; que toutefois, l'extrait du registre unique du personnel versé aux débats par la société Set up établit que celle-ci a engagé, le 1er février 2015, Mme N..., et le 9 octobre 2015, Mme S... pour exercer les fonctions de comptable, statut employé qualifié, alors même qu'elle emploie, toujours, M. I..., en qualité de comptable ainsi que l'indique l'attestation datée du 16 février 2015 de sorte que le service comptable emploie, actuellement, trois salariés au lieu de deux ; que l'employeur qui ne produit pas l'intégralité du registre du personnel permettant, notamment, de vérifier la réelle qualification du poste occupé par M. I..., suite au licenciement de Mme D..., ne démontre pas une suppression effective du poste de chef comptable occupé par Mme D... ; qu'il en résulte qu'en l'absence de suppression effective du poste de l'intéressée, l'ordonnance rendue le 9 juillet 2014 par le juge commissaire du tribunal de commerce de Créteil a été obtenue par fraude, que le licenciement notifié à Mme D... par la société Set up ne repose donc pas sur un motif économique au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail et qu'il se trouve dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en tout état de cause et au surplus, la salariée reproche à l'employeur un manquement à son obligation de reclassement ; sur l'obligation de reclassement : Mme D... reproche à l'employeur d'avoir manqué à son obligation de reclassement, ce que conteste la société Set up ; qu'aux termes de 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 sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou un emploi équivalent ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure, ne peut être réalisé dans l'entreprise ou le cas échéant, dans des entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient ; que les offres de reclassement doivent être claires, précises, concrètes et personnalisées quant au profil du poste envisagé, aux fonctions

qui devront être exercées, à la rémunération fixée et doivent impartir au salarié un délai pour y répondre ; que cette recherche des possibilités de reclassement doit s'apprécier au sein de l'entreprise mais également au sein du groupe auquel appartient l'employeur, 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 ; qu'en outre, l'employeur est tenu à exécuter de bonne foi son obligation de reclassement et préalablement à la notification du licenciement pour motif économique ; qu'en l'occurrence après avoir réuni le comité d'entreprise le 24 juin 2014, la société Set up justifie avoir adressé, par courrier recommandé du 7 juillet 2014, des demandes de reclassement externe de la salariée, soit la veille de sa requête déposée auprès du juge-commissaire pour obtenir l'autorisation des sept licenciements et postérieurement à la convocation de la salariée à l'entretien préalable ; qu'elle précise avoir informé la salariée, lors de l'entretien préalable du 11 juillet 2014, de son impossibilité de la reclasser, au sein de l'entreprise, en l'absence de poste vacant ; que la cour relève que la société Set up a fait preuve d'une certaine précipitation dans la mise en oeuvre de la procédure de licenciement dès lors qu'elle a convoqué, le 1er juillet 2014, la salariée à un entretien préalable fixé deux jours après le prononcé de l'ordonnance du juge commissaire et que des réponses aux demande de reclassement externe lui sont parvenues postérieurement à la notification du licenciement de Mme D... de sorte qu'elle ne démontre pas avoir pas exécuté de bonne foi son obligation de rechercher des possibilités de reclassement au sein de la structure et des entreprises, exerçant dans le même secteur d'activité ; qu'en l'état des explications et des pièces fournies, l'employeur ne justifie pas avoir examiné sérieusement, toutes les possibilités de reclassement correspondant aux capacités et à l'expérience de la salariée d'autant qu'en recrutant deux nouveaux comptables et en maintenant le poste de M. I... sans justifier de sa qualification exacte au sein du service comptable, elle ne justifie pas de la suppression effective du poste de Mme D... mais d'un renforcement du service comptable ; qu'il se déduit de l'ensemble de ces éléments que la société Set up ne justifie pas de la suppression effective du poste de la salariée pour des raisons objectives liées aux difficultés économiques sérieuses rencontrées lors de la rupture, ni avoir satisfait de bonne foi à son obligation de reclassement, de sorte que, par infirmation du jugement entrepris, le licenciement notifié le 16 juillet 2014 à Mme D... est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

ALORS, 1°), QUE le salarié, dont le licenciement économique a été autorisé par ordonnance du juge-commissaire, n'est recevable à contester la cause de son licenciement que s'il prouve que ce licenciement a été obtenu par fraude ; qu'il en est ainsi lorsqu'il a été remplacé dans son emploi par un nouveau salarié immédiatement après son licenciement ; qu'en relevant, pour en déduire que l'ordonnance rendue le 9 juillet 2014 avait été obtenue par fraude, qu'il ressortait du registre du personnel que la société Set up avait engagé deux salariées pour exercer les fonctions de comptable, après avoir pourtant constaté que ces embauches étaient intervenues, pour l'une, le 1er février 2015 et, pour l'autre, le 9 octobre 2015, soit plus de six mois après le licenciement de la salariée, ce dont il résultait que la salariée n'avait pas été immédiatement remplacée après son licenciement, la cour d'appel, qui s'est déterminée par des motifs impropres à caractériser l'existence d'une fraude, a violé les articles L. 1233-2, L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail, dans leur rédaction alors applicable ;

ALORS, 2°), QUE le salarié, dont le licenciement économique a été autorisé par ordonnance du juge-commissaire, reste recevable à contester la cause de son licenciement lorsqu'il prouve que ce licenciement a été obtenu par fraude ; qu'il en est ainsi lorsqu'il a été remplacé dans son emploi par un nouveau salarié immédiatement après son licenciement ; qu'en se bornant à relever, pour en déduire que l'ordonnance rendue le 9 juillet 2014 avait été obtenue par fraude, qu'il ressortait du registre du personnel que la société Set up avait engagé deux salariées, l'une le 1er février 2015 et l'autre, le 9 octobre 2015 pour exercer les fonctions de comptable, statut employé qualifié, sans constater que ces salariées avaient occupé le poste de Mme D..., laquelle était chef comptable, statut cadre, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1233-2, L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail, dans leur rédaction alors applicable ;

ALORS, 3°), QUE le salarié, dont le licenciement économique a été autorisé par ordonnance du juge-commissaire, n'est recevable à contester la cause de son licenciement que s'il prouve que ce licenciement a été obtenu par fraude ; qu'en relevant, pour en déduire que l'ordonnance rendue le 9 juillet 2014 avait été obtenue par fraude, que l'employeur qui ne produit pas l'intégralité du registre du personnel permettant notamment de vérifier la réelle qualification du poste occupé par M. I..., à la suite du licenciement de Mme D..., ne démontre pas la suppression effective du poste de chef comptable occupé par cette dernière, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve de la fraude, a violé les articles L. 1233-2, L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail, dans leur version applicable au litige, ensemble l'article 1315, devenu 1353, du code civil ;

ALORS, 4°), QUE qu'en relevant, pour considérer que le poste de la salariée n'avait pas été effectivement supprimé, qu'il résulte de l'attestation du 16 février 2015 que la société Set up employait toujours M. I... en qualité de comptable, cependant qu'il ne résultait nullement de cette attestation que M. I... figurait encore dans l'effectif de la société à la date de sa rédaction et qu'il ressortait du registre du personnel (p. 1173) que son contrat de travail avait pris fin le 6 février 2015, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de l'attestation du 16 février 2015 et du registre du personnel, en méconnaissance de l'interdiction faite au juge de dénaturer les documents de la cause ;

ALORS, 5°), QUE le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'en retenant que la société Set up ne produisait pas l'intégralité du registre du personnel, cependant qu'il résultait des pièces de la procédure que ce registre avait été produit dans son intégralité et que les parties en avait discuté contradictoirement dans leurs conclusions de sorte qu'elle ne pouvait se fonder sur l'absence de production intégrale de cette pièce sans inviter les parties à s'en expliquer, la cour d'appel a violé les articles 7, 16 et 132 du code de procédure civile ;

ALORS, 6°), QU'il n'y a pas de manquement à l'obligation de reclassement si l'employeur justifie de l'absence de poste disponible à l'époque du licenciement, dans l'entreprise ou, s'il y a lieu, dans le groupe auquel celle-ci appartient ; qu'en considérant que l'employeur n'avait pas exécuté de bonne foi son obligation de reclassement, sans rechercher, comme elle y était invitée, s'il existait un poste disponible dans l'entreprise à l'époque du licenciement, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 1233-4 du code du travail ;

ALORS, 7°), QUE lorsqu'un licenciement pour motif économique présente un caractère urgent, inévitable et indispensable pendant la période d'observation, l'administrateur peut être autorisé par le juge-commissaire à procéder à ce licenciement ; qu'en retenant, après avoir constaté que le licenciement de Mme D... avait été autorisé par le juge-commissaire, ce dont il découlait nécessairement qu'il présentait un caractère urgent, que l'employeur avait fait preuve de précipitation dans la mise en oeuvre de la procédure de licenciement dès lors qu'il avait convoqué la salariée le 1er juillet 2014 à un entretien préalable fixé deux jours après le prononcé de l'ordonnance du juge-commissaire et que les réponses aux demandes de reclassement externe lui étaient parvenues après la notification du licenciement de Mme D..., la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail, ensemble l'article L. 631-17 du code de commerce ;

ALORS, 8°), QUE le périmètre à prendre en considération pour l'exécution de l'obligation de reclassement est l'entreprise ou, lorsque cette dernière appartient à un groupe, l'ensemble des entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, peu important qu'elles appartiennent ou non à un même secteur d'activité ; qu'en retenant, pour en déduire que l'employeur n'avait pas exécuté de bonne foi son obligation de reclassement, que des réponses aux demandes de reclassement externe lui étaient parvenues postérieurement à la notification du licenciement, cependant que l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement externe, la cour d'appel, qui s'est déterminée par des motifs inopérants, a violé l'article L. 1233-4 du code du travail ;

ALORS, 9°), QUE le périmètre à prendre en considération pour l'exécution de l'obligation de reclassement est l'entreprise ou, lorsque cette dernière appartient à un groupe, l'ensemble des entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, peu important qu'elles appartiennent ou non à un même secteur d'activité ; qu'en relevant que des réponses aux demandes de reclassement externe étaient parvenues à l'employeur postérieurement à la notification du licenciement, pour en déduire que celui-ci ne démontrait pas avoir exécuté de bonne foi son obligation de rechercher des possibilités de reclassement au sein de la structure et des entreprises exerçant dans le même secteur d'activité, sans qu'il résulte de ses constatations que les entreprises relevant du même secteur appartenaient au même groupe que l'employeur ou étaient tenues par convention à une obligation de reclassement à l'égard des salariés de cet employeur, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-4 du code du travail.