# 12 septembre 2018
# Cour de cassation
# Pourvoi n° 16-27.916

### Chambre sociale - Formation restreinte RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2018:SO10976

## Texte de la **décision**

### Entête

SOC.

JL

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 12 septembre 2018

Rejet non spécialement motivé

M. CHAUVET, conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 10976 F

Pourvoi n° Z 16-27.916

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 la décision suivante :

Vu le pourvoi formé par la société Moulin Decollogne, société par actions simplifiée, dont le siège est [...] ,

contre l'arrêt rendu le 18 octobre 2016 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 4), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. A... Y..., domicilié [...] ,

2°/ à Pôle emploi Ile-de-France, dont le siège est [...] ,

défendeurs à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 19 juin 2018, où étaient présents : M. Chauvet, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Barbé, conseiller référendaire rapporteur, M. Maron, conseiller, Mme Jouanneau, greffier de chambre ;

Vu les observations écrites de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société Moulin Decollogne, de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de M. Y... ;

Sur le rapport de Mme Barbé, conseiller référendaire, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

## Motivation

Vu l'article 1014 du code de procédure civile ;

Attendu que le moyen de cassation annexé, qui est invoqué à l'encontre de la décision attaquée, n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Qu'il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée ;

## Dispositif

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Moulin Decollogne aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Moulin Decollogne à payer à M. Y... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze septembre deux mille dix-huit. MOYEN ANNEXE à la présente décision

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Moulin Decollogne

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de M. Y... était sans cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné la société Moulin Decollogne à verser au salarié la somme de 23000 € à titre de dommages et intérêts en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, d'AVOIR dit que les sommes allouées porteraient intérêts au taux légal à compter de l'arrêt, d'AVOIR ordonné la capitalisation des intérêts dans les conditions prévues par l'article 1154 du code civil, d'AVOIR condamné la société Moulin Decollogne à remettre au salarié dans un délai de trente jours à compter de la notification de l'arrêt, des bulletins de salaire, un certificat de travail et une attestation destinée à Pôle emploi, conformes, d'AVOIR condamné l'employeur à rembourser à Pôle Emploi les indemnités de chômage payées au salarié, du jour du licenciement au jour du jugement, dans la limite de six mois, de l'AVOIR condamné à supporter les entiers dépens, ainsi qu'à verser au salarié la somme de 2 700 euros (700 euros en première instance et 2 000 euros en cause d'appel) au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le licenciement
Aux termes de l'article L.1233-3 du code du travail, 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 de son contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.
Si la réorganisation de l'entreprise et le choix des mesures qui l'accompagnent sont du domaine des pouvoirs de direction et de gestion de l'employeur, cette réorganisation ne constitue un motif économique que si la restructuration intervient pour sauvegarder sa compétitivité.
Selon l'article L.1233-4 du code du travail, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient 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 ; les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.
Il appartient à l'employeur de justifier qu'il a recherché toutes les possibilités de reclassement existantes ou qu'un reclassement était impossible.

Aux termes de la lettre de licenciement du 8 septembre 2011 qui fixe les limites du litige l'employeur vise un licenciement économique et l'absence de solution de reclassement interne dans les termes suivants:
"( ... ) Pour commencer, nous rappellerons que,
-En raison du projet de suppression de votre emploi et du poste de travail que vous occupez actuellement,
-Et, dans l'attente de votre réponse (réponse écrite que nous vous avions demandé de bien vouloir nous adresser ou nous remettre au plus tard au cours de notre entretien du 6 septembre 2011) à nos dernières propositions de reclassement professionnel dans un autre emploi et à un autre poste de travail au sein des sociétés composant le groupe Dijon Céréales (groupe auquel appartient la société Moulin DECOLLOGNE), Nous avons été contraints d'envisager la rupture de votre contrat de travail pour motif économique.
Comme vous le savez en effet, la branche meunerie du groupe Dijon Céréales, Dijon Céréales étant une société coopérative agricole de collecte de céréales (et d'approvisionnement) et la maison mère de ce groupe, et la branche meunerie étant composée des sociétés Dijon Céréales Meunerie et Moulin DECOLLOGNE, rencontre depuis nombre d'années des difficultés économiques récurrentes.
Ces difficultés ont conduit votre employeur, la société Moulin DECOLLOGNE, à meure en oeuvre une procédure de restructuration.
Et, nous avons été au regret de vous confirmer la nécessité dans laquelle nous nous trouvions de procéder à votre licenciement pour motif économique du fait de la suppression de votre emploi et de votre poste de travail.
Celle procédure a trouvé sa première traduction dans l'entretien préalable auquel vous avez été convoqué régulièrement et qui s'est tenu hier.
Au sujet de cet entretien, nous remarquerons tout d'abord que, vous vous êtes présenté seul, en nous confirmant que vous n'aviez pas souhaité vous faire accompagner et assister, et par ailleurs, en réponse à notre demande, vous avez

confirmé que vous refusiez l'ensemble des emplois que nous vous avons dernièrement proposés à titre de possibilités de reclassement professionnel au sein du groupe Dijon Céréales, en nous précisant que vous n'aviez pas jugé utile, dans un tel cas, de nous communiquer votre décision de refus par écrit.
A propos de la procédure, nous avons également rappelé qu'elle a été initiée par une consultation des institutions représentatives du personnel de l'entreprise et, que nous avions ainsi pu débattre avec les représentants du personnel, dans le cadre de la réunion du 1er avril 2011, réunion de consultation des délégués du personnel,
? du contexte général du secteur de la meunerie,
? de la situation économique de l'entreprise et de la branche meunerie du groupe Dijon Céréales, d'un projet de restructuration ayant des conséquences sur l'emploi au sein de l'entreprise,
? d'un projet de suppression d'emplois. de licenciement économique et des critères pour établir l'ordre d'un tel licenciement,
? et des mesures sociales d'accompagnement de ces projets.
Ces premiers faits étant rappelés, el conformément à ce que nous vous avons annoncé hier, il nous est nécessaire, dans le cadre de la présente lettre, de reprendre, de façon synthétique, les éléments économiques qui nous ont conduits à envisager la restructuration économique de l'entreprise, la suppression de voire emploi et de votre poste de travail el, par voie de conséquence, votre licenciement pour motif économique.
Nous exposons donc ces éléments de la manière suivante.
Comme nous l'avons déjà évoqué, la branche meunerie du groupe Dijon Céréales rencontre depuis nombre d'années des difficultés économiques récurrentes.
Le secteur de la meunerie française est soumis depuis de nombreuses années à des tensions très significatives.
La branche meunerie du groupe Dijon Céréales subit de fortes pressions concurrentielles qui ne cessent de s'intensifier du fait des concentrations et regroupement d'unités de production en FRANCE.
Elle a été lourdement touchée par la crise économique dans un contexte de très forte pression concurrentielle.
Elle subit en outre. comme tous ses confrères d'ailleurs, les spéculations sur le blé (notamment le blé meunier} et une instabilité extrême de ses cours.
Le contexte d'approvisionnement de la meunerie demeure donc très tendu et volatile.
Malheureusement, la pression concurrentielle qui s'exerce, notamment sous l'influence des grands groupes. ne permet que très imparfaitement à la branche meunerie de répercuter les hausses de prix d'achat sur les prix de vente.
C'est la marge qui constitue pour l'essentiel la variable d'ajustement.
Force est donc de constater que la branche meunerie du groupe Dijon Céréales. fragilisée par les difficultés économiques qu'elle rencontre depuis plusieurs années, oeuvre sur un marché particulièrement difficile et ne parvient pas à restaurer l'équilibre de ses comptes.
Les mesures de restructuration successivement prises au sein de Dijon Céréales Meunerie n'ont pu que limiter l'importance des pertes sans jamais permettre à la branche meunerie de retrouver son niveau d'équilibre.
Ce secteur d'activité du groupe demeure donc en difficulté.
Dans ces circonstances, les budgets consolidés des exercices 2010120/ 1 et 201112012 seraient demeurés ou demeureront largement négatifs si aucune mesure n'avait été prise au cours de l'année 2011.
Au sein de la branche meunerie, ces nouvelles mesures, prises pour restaurer son équilibre économique, visent celle fois la société Moulin DECOLLOGNE.
Nous rappelons que, sur le plan juridique, la situation économique en vertu de laquelle se prennent les décisions de restructuration s'apprécie au seul niveau du secteur d'activité du groupe auquel une société appartient Ainsi, toute mesure prise el affectant l'une des deux sociétés de la branche meunerie doit s'apprécier au regard de la situation de cette branche elle-même.
Il faut donc se référer à la situation économique à ce niveau :
Chiffres exprimés en €

Moulin DE COLLOGNH
Dijon
Céréales
Meunerie
Branche

Meunerie
(Total = )

Produit
d'exploitation

2008
6 030 980
64 180497
70 211 477

2009
6 591 850
56880137
63 471 987

2010
6 269 737
42 216 824
48 486 561

Résultat courant avant impôt

2008
87 028
- 1 278 805
- 1 191 777

2009
222 579
- 260 195
- 37 616

2010
331 910
- 1 042 761
- 710 851

Le résultat courant avant impôt consolidé demeure donc structurellement déficitaire dans la branche meunerie du groupe Dijon Céréales et les perspectives de l'année 2011 demeurent particulièrement sombres.
En effet, le chiffre d'affaires de Dijon Céréales Meunerie (DCM) devrait encore être en repli, son résultat net demeurant déficitaire.
Selon les prévisions réalisées pour l'exercice 2010/2011, le résultat attendu pour la société Moulin DECOLLOGNE ne suffira pas à compenser le résultat déficitaire de Dijon Céréales Meunerie.
La meunerie du groupe qui demeure prisonnière des cours du blé et qui subit la pression de la concurrence sur les prix de vente est dans l'incapacité matérielle de peser significativement sur ses taux de marge.
Pour 2011, malgré les mesures de restructuration mises en oeuvre en 2008 et 2010. la meunerie restera lourdement déficitaire au sein du groupe Dijon Céréales si aucune mesure n'était prise. Cette situation économique a donc rendu indispensable la mise en oeuvre de nouvelles mesures de restructuration.
-Confrontée dans sa filière à une problématique de rentabilité dont le niveau ne lui permet plus de faire face à ses charges d'exploitation, -Sur un marché dont la tendance naturelle est à la baisse des volumes, la hausse des cours du blé associée à une pression concurrentielle exacerbée pesant lourdement sur la marge et par voie de conséquence sur les équilibres économiques, La branche meunerie du groupe Dijon Céréales n'a pas les moyens de peser suffisamment lourdement sur le marché pour restaurer seule son niveau de rentabilité.
Il faut donc au sein de celle branche tenter de se renforcer sur un secteur susceptible de répondre à sa contrainte, en l'espèce en développant une production de farine à plus forte valeur ajoutée que la farine conventionnelle classique, en particulier la farine sur meules de pierre et la farine bio.
Aujourd'hui, l'activité meunerie du groupe s'articule autour de deux pôles:
? Dijon Céréales Meunerie et ses moulins de VINCELLES et de SAINT-MAURICE-SOUSLES-COTES,
? Moulin DECOLLOGNE et son moulin de PRECY SUR MARNE. Dijon Céréales Meunerie oeuvre principalement en farine traditionnelle écrasée sur cylindres.
Moulin DF. DECOLLOGNE, pour sa part, réussit, quoique insuffisamment, à compenser partiellement les pertes de Dijon Céréales Meunerie en intervenant sur un secteur, la production de farine sur meules de pierre et la production de farine « bio », dont la marge est supérieure.
La concurrence interdisant à la branche meunerie du groupe d'augmenter ses prix pour renforcer son niveau de marge, il lui est indispensable de réorienter sa production sur les secteurs à plus forte valeur ajoutée en développant l'activité de Moulin DECOLLOGNE.
Moulin DECOLLOGNE a fait la démonstration que son modèle économique demeure rentable.
La branche meunerie se doit donc de réorienter sa production sur ces marchés à plus forte valeur ajoutée.
C'est l'objectif de la présente réorganisation.
Malheureusement, le site de PRECY SUR MARNE ne présente pas les caractéristiques permettant d'envisager un développement significatif de l'activité de Moulin DECOLLOGNE en sa configuration actuelle.
Les raisons sont nombreuses :
? Le bail qui lie la société Moulin DECOLLOGNE arrive à échéance en juillet 2013. Rien ne garantit qu'il sera renouvelé au-delà.
? La configuration des locaux ne permet pas à l'entreprise d'assurer développement majeur qui Lui permet/ra de tirer vers le point d'équilibre toute la filière meunerie du groupe. La configuration el la conception des locaux ne permettent pas la mise en oeuvre des installations requises.
? La configuration du site pose problème. Conformément à la réglementation des sites classés, l'administration (DRJRE) ne pourra que rejeter les demandes d'extension présentées par la direction de la société pour des raisons de sécurité. Elle estime que notre installation classée à risque est trop proche des zones habitées.
le développement attendu portant pour l'essentiel sur Je secteur «bio », Moulin DECOLLOGNE doit donc également mener sa réflexion en intégrant les problématiques d'approvisionnement.

L'entreprise doit en effet pouvoir prendre appui sur la politique de conversion aux cultures «bio » initiée par la coopérative céréalière Dijon Céréales auprès de ses adhérents.
En assurant des sources d'approvisionnement directes, Moulin DECOLLOGNE sécurise ses achats.
Il lui faut donc nécessairement intégrer dans son organisation structure/le la localisation géographique foncière de ses sources d'approvisionnement.
Une proximité renforcée permet indiscutablement des économies de transport en approvisionnement, tout en maintenant constant les coûts de livraison.

En substance, la Direction est confrontée à la problématique suivante :
? La farine traditionnelle ne permet plus à la filière meunerie du groupe Dijon Céréales de parvenir à l'équilibre économique,
? Il est nécessaire de développer Les secteurs à plus forte valeur ajoutée dont la farine « bio»,
? L'outil industriel de PRECY SUR MARNE ne permet pas au Moulin DECOLLOGNE de faire face au développement attendu de la farine "bio ".
Un changement de site de production est donc incontournable.
Ce nouveau site de production doit être situé auprès des sources d'approvisionnement, fédérées autour de la coopérative Dijon Céréales, pour une large part en BOURGOGNE.
Un site a retenu l'attention de la direction de la société pour l'implantation d'un nouvel outil industriel dédié à la farine «bio» : le site d'AISEREY, à 30 kilomètres de DIJON en CÔTE D'OR.
Ce moulin installé à la place de l'ancienne usine sucrière du groupe CRYSTAL UNION serait ainsi dédié à la fabrication de farines « bio » sur meules ou cylindres.
La mise en place de ce site de production permettra à la direction de répondre à ses impératifs de production tout en répondant à ses contraintes réglementaires dans le cadre desquelles il lui était impossible de s'agrandir à PRECY SUR MARNE du/ait notamment du refus opposé par les autorités administratives au titre de la réglementation des installations classées.
Etant rappelé qu'il était prévu qu'une partie des effectifs devait demeurer sur place, c'est-àdire à PRECY SUR MARNE, dans le cadre de la continuité de l'activité de farine conventionnelle sur meules de pierre et, que la réorganisation devrait s'accompagner également de la suppression de certains emplois de l'entreprise, la restructuration a débuté par la proposition de transfert d'une partie des personnels de PRECY SUR MARNE auprès de la nouvelle entité d'AISEREY à la date de mise en oeuvre du nouveau moulin.
Dans la mesure où vous faîtes partie de ces personnels à qui nous pouvions proposer un tel transfert, une proposition de modification de votre contrat de travail, afin que vous assuriez prochainement les fonctions de Responsable de production du site d'AISEREY. vous a été adressée, que vous avez refusée par lettre datée du 19 mai 2011.

Ce refus nous a conduits, d'une part, à rechercher au sein de Moulin DECOLLOGNE et, des sociétés du groupe Dijon Céréales, les possibilités d'emplois qui pourraient vous être proposés à titre de reclassement professionnel et, d'autre part, à envisager votre licenciement pour motif économique dans le cadre de la suppression de l'emploi et du poste de travail que vous occupez.
Nous vous avons finalement adressé par courrier daté du 12 août 2011, d'une part, trois propositions de reclassement, en vous demandant de bien vouloir nous répondre par écrit au plus tard le 6 septembre 2011, date à laquelle, d'autre part, nous vous convoquions à un entretien préalable à une mesure de licenciement pour motif économique.
Nous rappelons qu'au cours de cet entretien, vous avez déclaré que vous refusiez ces trois propositions et, qu'une déclaration écrite de ce refus était inutile.
Dans ce contexte, et pour rappel, compte tenu des difficultés économiques évoquées ci-avant, compte tenu de votre renonciation à toute autre possibilité de reclassement au sein de notre entreprise et, plus généralement, des entreprises composant le groupe Dijon Céréales, et enfin, compte tenu de la suppression de votre emploi et de votre poste de travail, nous n'avons aujourd'hui d'autre choix que de vous notifier par la présente votre licenciement pour motif économique. (..).
Cette lettre énonce clairement que :
- les restructurations successives de Dijon Céréales Meunerie ayant échoué à enrayer les difficultés économiques rencontrées par la branche meunerie du groupe Dijon Céréales, il a été décidé pour restaurer l'équilibre économique de cette branche meunerie, d'augmenter la production de la farine '' bio," spécialité de la Société Moulin DECOLLOGNE;
-que le développement du secteur de la farine " bio" impliquait nécessairement un changement du site de production ;
-que cette délocalisation sur un site plus grand et considéré plus adapté a entraîné des suppression de postes et la proposition de transfert d'une partie des personnels de PRECY SUR MARNE auprès de la nouvelle entité d'AISEREY;
-le licenciement de Monsieur Y... est la conséquence de son refus d'accepter les modifications de son contrat de travail qui lui aurait permis d'assurer ses fonctions de Responsable de production du site d'AISEREY.
La Cour constate cependant que:
-les affirmations, relatives aux difficultés économiques ne peuvent pas en l'absence de toute attestation d'un expert-comptable être établies par la production des seules copies des bilans et comptes de résultats des années 2008 à 2010 visées par la lettre de licenciement ;

-à la lecture des copies des comptes de résultats ,toute l'activité meunerie est en réalité bénéficiaire en 2010 ;
-aucune des pièces produites ne permet de justifier et de vérifier en quoi la restructuration imposait la suppression du seul poste de responsable de production existant sur le site de PRECY SUR MARNE occupé par Monsieur Y..., étant observé que l'activité production a été maintenue sur le site de PRECY SUR MARNE;
- par ailleurs, le 10 novembre 2011,soit juste après son licenciement, dans le cadre de la priorité de réembauchage il a été proposé à Monsieur Y... un contrat de travail à temps complet pour remplacer un salarié en arrêt maladie, dans ses seules fonctions de responsable de production sur le site de PRECY SUR MARNE ;
- cet emploi qui correspondait à celui qu'il exerçait avant son licenciement lui a été proposé à un salaire très inférieur, et a motivé son refus;
Sous le bénéfice de ces constatations, la Cour considère que la réalité des motifs économiques évoqués par la lettre de licenciement n'est pas établie au regard des dispositions de l'article L.1233-3 du code du travail et infirmant le jugement dit le licenciement de Monsieur Y... sans cause réelle et sérieuse.
Sur les conséquences indemnitaires de la rupture
Monsieur Y... conteste le montant du salaire mensuel moyen retenu par l'employeur pour calculer l'indemnité de 1icenciement et réclame une somme complémentaire à ce titre.
Au vu des pièces produites c'est par de justes motifs que la Cour adopte que le Conseil de Prud'homme relevant, que les primes et gratifications annuelles se calculaient au prorata temporis conformément à la Convention Collective de la Meunerie, et qu' en cas de maladie, le salarié bénéficiait du maintien de sa rémunération, a fixé le salaire mensuel moyen à la somme de 3832,94€ et en a déduit que Monsieur A... Y... avait été intégralement rempli de ses droits au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement.
Eu égard au montant du salaire mensuel moyen, de l'ancienneté du salarié mais en l'absence de tous justificatifs produits relativement à la situation du salarié postérieurement à son licenciement il lui sera alloué la somme de 23000 € à titre de dommages et intérêts en application de l'article Ll235 - 3 du code du travail.
(
)
Sur les dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement
Le salarié ne peut réclamer, en plus de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse allouée sur le fondement de l'article L.1235-3, l'indemnité prévue à l'article L.1235-2 7 du code du travail, laquelle n'est due que lorsque le licenciement survient sans observation de la procédure de licenciement mais pour une cause réelle et sérieuse.
La Cour infirmant le jugement déboute donc Monsieur Y... de sa demande de ce chef.
Sur la remise des documents sociaux
Compte tenu des développements qui précèdent, la demande tendant à la remise des bulletins de salaire, un certificat de travail et une attestation destinée à Pôle emploi conformes est fondée sans qu'il soit nécessaire d'ordonner une astreinte et il y est fait droit dans les termes du dispositif.
Sur les intérêts
Les sommes allouées porteront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt;
Il a lieu de faire droit à la demande de capitalisation dans les conditions prévues par l'article 1154 du code civil.
Sur le remboursement des sommes dues à Pôle Emploi
Le licenciement étant indemnisé en application de l'article LI235-3du code du travail, il convient d'ordonner d'office, sur le fondement des dispositions de l'article L 1235-4 du code du travail, le remboursement par l'employeur, de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié par Pôle Emploi, du jour du licenciement au jour du jugement dans la limite de six mois .
Au vu des circonstances de la cause, il convient de condamner l'employeur à rembourser les indemnités à concurrence de 6 mois.
Sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens
Les dispositions du jugement sur les frais irrépétibles et les dépens sont confirmées.
Il convient en sus, d'allouer la somme de 2000 € à Monsieur Y... en application de l'article 700 du Code de procédure Civile et de dire que la SAS MOULIN DECOLLOGNE conservera à sa charge l'ensemble des dépens » ;

1°) ALORS QU'en matière prud'homale, la preuve est libre ; qu'en l'espèce, pour établir l'existence de difficultés économiques dans le secteur d'activité de la meunerie du groupe, la société Moulin Decollogne produisait aux débats ses bilans et comptes de résultats ainsi que ceux de l'autre société du secteur, i.e la société Dijon Céréales Meunerie et ce, pour les années 2008 à 2011 ; qu'en affirmant que les difficultés invoquées ne pouvaient pas être établies par les

comptes des sociétés à défaut de production aux débats de l'attestation d'un expert-comptable, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil, ensemble le principe de la liberté de la preuve en matière prud'homale ;

2°) ALORS en tout état de cause QUE des pertes financières et un déficit durables pendant plusieurs exercices sont susceptibles de caractériser des difficultés économiques, peu important l'existence d'un résultat net bénéficiaire ponctuel consécutif à la réalisation d'un produit exceptionnel ; qu'en l'espèce, il résultait des bilans et comptes de résultats des sociétés Moulin Decollogne et Dijon Céréales Meunerie que sur les années 2008, 2009 et 2011 les résultats du secteur d'activité étaient largement déficitaires, les bénéfices enregistrés par la première ne compensant pas les pertes subies par la seconde ; que pour l'année 2010, tant le résultat d'exploitation que le résultat courant avant impôts étaient largement déficitaires dans le secteur d'activité, l'employeur exposant que le résultat net bénéficiaire de la société Dijon Céréales Meunerie en 2010 ne s'expliquait que par la vente du site du Moulin de Dijon, et que malgré ce produit exceptionnel, la société présentait encore un déficit à reporter au 30 juin 2010, le secteur d'activité subissant à nouveau des pertes en 2011 ; qu'en se bornant à relever que l'activité meunerie était « bénéficiaire » en 2010, sans apprécier la situation du secteur d'activité sur la durée, en ce compris l'année du licenciement prononcé le 8 septembre 2011, ni procéder à une analyse concrète des différents postes des comptes des sociétés de 2008 jusqu'à 2011 inclus, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1233-3 du code du travail dans sa version alors applicable ;

3°) ALORS QUE les juges du fond sont tenus de faire observer et d'observer euxmêmes le principe de la contradiction ; qu'en l'espèce, aucune contestation ne s'était élevée entre les parties sur la réalité de l'incidence de la restructuration décidée par l'employeur sur l'emploi occupé par le salarié ; que ce dernier se bornait ainsi à contester l'existence de difficultés économiques dans le secteur d'activité considéré d'une part, le respect par l'employeur de son obligation de reclassement d'autre part ; que dès lors, en relevant que rien ne venait justifier la nécessité d'une suppression de poste et que les anciennes fonctions du salarié lui avaient été proposées dans le cadre de la priorité de réembauchage, sans inviter les parties à s'expliquer sur ces points, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

4°) ALORS QUE s'il appartient au juge de contrôler le caractère sérieux du motif économique du licenciement, il ne peut se substituer à ce dernier quant aux choix de gestion qu'il effectue dans le cadre de la restructuration ; qu'en reprochant à l'employeur, pour juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, de ne pas justifier que la restructuration imposait la suppression du seul poste de responsable de production existant sur le site de Précy-sur-Marne et occupé par le salarié, la cour d'appel s'est immiscée dans les choix de gestion de l'employeur et a ainsi violé l'article L. 1233-3 du code du travail dans sa version alors applicable ;

## Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris k4
18 octobre 2016 (n°14/06435)

## Textes **appliqués**

Article 1014 du code de procédure civile.

## Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 12-09-2018
- Cour d'appel de Paris K4 18-10-2016