

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 8 mars 2017

Cassation partielle

M. FROUIN, président

Arrêt n° 448 FS-D

Pourvois n° J 15-24.149
à A 15-24.164
D 15-24.167
E 15-24.168 JONCTION

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 les pourvois n° J 15-24.149 à A 15-24.164 et D 15-24.167 et E 15-24.168 formés par la société MVCI Holidays France, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 18],

contre les arrêts rendus le 1er juillet 2015 par la cour d'appel de Versailles (17e chambre), dans les litiges l'opposant :

1°/ à M. [IP] [JU], domicilié [Adresse 19],

2°/ à M. [OU] [RQ], domicilié [Adresse 11],

3°/ à M. [MK] [AZ], domicilié [Adresse 5],

4°/ à Mme [SP] [HK], domiciliée [Adresse 10],

5°/ à Mme [KZ] [FZ], domiciliée [Adresse 15],

6°/ à Mme [RK] [WQ], domiciliée [Adresse 17],

7°/ à Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 1],

8°/ à Mme [ZG] [DJ], domiciliée [Adresse 13],

9°/ à Mme [QF] [XV], domiciliée [Adresse 4],

10°/ à M. [GF] [VL], domicilié [Adresse 2],

11°/ à Mme [NV] [NP], domiciliée [Adresse 19],

12°/ à M. [YB] [BK], domicilié [Adresse 8],

13°/ à Mme [KA] [VF], domiciliée [Adresse 6],

14°/ à M. [MQ] [H], domicilié [Adresse 7],

15°/ à M. [QL] [SV] [HE], domicilié [Adresse 16],

16°/ à Mme [UA] [IV], domiciliée [Adresse 3],

17°/ à Mme [PA] [DS], domiciliée [Adresse 9],

18°/ à Mme [EO] [LF], domiciliée [Adresse 12],

19°/ à M. [UG] [CE], domicilié [Adresse 14],

défendeurs à la cassation ;

MM. [JU], [AZ], [VL], [H], [HE], [CE] et Mmes [HK], [WQ], [DJ], [XV], [NP], [VF], [IV], [DS] et [LF] ont formé un pourvoi incident éventuel contre les mêmes arrêts ;

La demanderesse aux pourvois principaux invoque, à l'appui de ses recours, trois moyens communs de cassation annexés au présent arrêt ;

Les demandeurs aux pourvois incidents éventuels invoquent, à l'appui de leur recours, un moyen unique commun de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 31 janvier 2017, où étaient présents : M. Frouin, président, Mme Depelley, conseiller référendaire rapporteur, Mmes Lambremon, Geerssen, MM. Chauvet, Maron, Déglise, Mme Farthouat-Danon, M. Betoulle, Mmes Slove, Basset, conseillers, Mmes Sabotier, Salomon, Duvallet, M. Le Corre, Mmes Prache, Chamley-Coulet, conseillers référendaires, M. Petitprez, avocat général, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Depelley, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer,

avocat de la société MVCI Holidays France, de la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat de MM. [JU], [AZ], [VL], [H], [HE], [CE] et de Mmes [HK], [WQ], [DJ], [XV], [NP], [VF], [IV], [DS] et [LF], l'avis de M. Petitprez, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la connexité joint les pourvois n° J 15-24.149 à A 15-24.164 et D 15-24.167 et E 15-24.168 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, rendus sur renvoi après cassation (Soc. 27 novembre 2013, n° 12-15.079), que la société MVCI Holidays France, filiale de la société de droit américain Marriott International Inc, a mis en oeuvre courant novembre 2007 un projet de réorganisation accompagné d'un plan de sauvegarde de l'emploi entraînant la suppression de son département Ventes et Marketing et les soixante-quatre postes qui y étaient attachés ; que dans ce cadre, elle a notifié le 13 mars 2008 à M. [JU] et dix-sept autres salariés leur licenciement pour motif économique ;

Sur les deuxième et troisième moyens communs aux pourvois principaux de l'employeur :

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

Sur le moyen unique commun aux pourvois incidents n° J 15-24.149 à N 15-24.152, Q 15-24.154 à U 15-24.158, W 15-24.160 à A 15-24.164, D 15-24.167 et E 15-24.168 :

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leur demande de nullité de leur licenciement pour motif économique, et de leurs demandes de dommages-intérêts subséquents à hauteur de 12 mois de salaire a minima, alors selon le moyen :

1°/ que la pertinence et la suffisance du plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécie au regard des moyens dont dispose le groupe ; qu'en jugeant le plan de sauvegarde de l'emploi de la société MVCI Holidays France suffisant, sans comparer les mesures d'accompagnement mises en oeuvre par l'employeur dans le cadre du plan - dont elle n'a pas précisé le contenu - avec les moyens - notamment financiers - dont dispose le groupe Marriott et auxquels elle n'a pas même fait référence, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-61, L. 1233-62 et L. 1235-10 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige ;

2°/ que la charge de la preuve de l'exécution loyale de l'obligation de reclassement, ainsi que la preuve que l'employeur n'appartient pas à un groupe ou qu'il n'est pas tenu de rechercher un poste de reclassement dans telle ou telle société du groupe, pèse sur celui-ci ; que les salariés faisaient valoir que l'employeur avait exclu à tort du périmètre de reclassement du plan de sauvegarde de l'emploi les sociétés Luxury Hotels International of France SAS, Lyon Real Estate Company SAS, Marriott France Group Companies SAS, Marriott Management France SAS, Paris Arcueil Real Estate Company SAS, Paris St. Denis Pleyel Real Estate Company SAS, Ramcap SAS, Renthôtel Paris SAS, Roissy CYBM SAS, Toulouse Operating Company SAS ; qu'en retenant qu'« il n'est aucunement établi, au regard des actes de cession, des Kbis et des comptes versés aux débats que les sociétés dénoncées par le salarié comme ayant été exclues du périmètre de reclassement faisaient partie du groupe ou employaient des salariés au moment de la mise en oeuvre du plan de sauvegarde de l'emploi », la cour d'appel a inversé la charge de la preuve, violant les articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige, ensemble l'article 1315 du code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel qui a constaté, en l'état des éléments soumis à son examen, sans avoir à procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée et sans inverser la charge de la preuve, que le plan de sauvegarde de l'emploi contenait des mesures précises et suffisantes au regard des possibilités de reclassement au sein des différentes sociétés du groupe auquel appartenait l'employeur, a légalement justifié sa décision ;

Mais sur le premier moyen commun aux pourvois principaux de l'employeur :

Vu l'article 31 de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 ;

Attendu que pour dire les licenciements pour motif économique dépourvus de cause réelle et sérieuse, les arrêts retiennent que l'article 31 de la convention collective nationale de l'immobilier relatif au licenciement pour cause économique ne soumet la saisine de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'immobilier créée le 28 octobre 1992 à aucune condition particulière, mais se réfère uniquement à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 dont il résulte des articles 5, 14 et 15 que l'employeur a l'obligation de saisir cette commission préalablement aux licenciements envisagés dès lors que le projet de licenciement collectif économique porte sur plus de dix salariés ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si, indépendamment de l'article 31 de la convention collective nationale de l'immobilier, qui se borne à se référer aux accords nationaux interprofessionnels sur les licenciements collectifs pour cause économique et à la saisine de la commission nationale paritaire de l'emploi, les partenaires sociaux ont attribué une mission particulière à cette commission en matière de reclassement externe, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils condamnent la société MSCI Holidays France à verser à chaque salarié une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'ordonner à la société MSCI Holidays France à rembourser à pôle emploi des allocations de chômage versées à Mme [WQ] dans la limite de deux mois d'indemnités, les arrêts rendus le 1er juillet 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; 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 Versailles autrement composée ;

Condamne M. [JU] et les dix-sept autres salariés aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 mars deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens communs produits aux pourvois principaux par la SCP Célice, Soltnier, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour la société MSCI Holidays France.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief aux arrêts attaqués d'AVOIR dit le licenciement des dix-huit salariés dépourvu de cause réelle et sérieuse, d'AVOIR en conséquence condamné la société MSCI HOLIDAYS FRANCE à verser à chaque salarié une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et la somme de 1.000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile et d'AVOIR ordonné la société MSCI HOLIDAYS FRANCE le remboursement à Pôle Emploi des allocations de chômage versées à Madame [WQ] dans la limite de deux mois d'indemnités ;

AUX MOTIFS QUE « sur le licenciement, que l'article 31 de la convention nationale de l'immobilier, relatif au licenciement collectif pour cause économique, disposait dans sa version applicable au moment du licenciement : " Les parties contractantes entendent se référer expressément aux dispositions de la loi et des accords nationaux interprofessionnels sur les licenciements collectifs pour cause économique d'ordre conjoncturel ou structurel pour tout ce qui concerne notamment : - l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, la saisine de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi, - le respect des procédures et l'information des autorités

administratives. (...) " ; Que l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi prévoit la création de commissions paritaires de l'emploi constituées au niveau national dans chaque profession ou groupe de profession ; qu'en son article 5 il dispose qu'afin de permettre à ces commissions d'avoir une meilleure connaissance de la situation de l'emploi, lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique portera sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement, les Commissions paritaires de l'emploi, professionnelles et interprofessionnelles compétentes seront informées par la direction sitôt que, conformément aux dispositions de l'article 12, le comité d'entreprise ou d'établissement l'aura été lui-même ; Que l'article 14 énonce que " D'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ou si le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, les difficultés éventuellement survenues au sujet de ce projet au sein du comité d'entreprise ou d'établissement pourront être examinées : soit au niveau utile le plus proche possible du lieu du licenciement, par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentées aux Commissions paritaires de l'emploi, en présence des représentants de la direction et du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, ainsi que, le cas échéant, des représentants des administrations et organismes ayant à jouer un rôle en la matière ; soit par la Commission paritaire de l'emploi compétente qui, en vue de contribuer à la recherche d'une solution, pourra prendre toutes dispositions pour faciliter une réunion des parties au niveau convenable et pourra solliciter la collaboration des représentants des administrations et organismes exerçant une mission dans le domaine de l'emploi, de la formation ou du placement. Cet examen s'inscrira dans les délais prévus à l'article 13. Les organisations syndicales précitées et les Commissions paritaires de l'emploi professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi" ; Que l'article 15 dispose que " Si des licenciements collectifs pour raisons économiques n'ont pu être évités et posent un problème de reclassement, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés visés à l'article 14 ou les Commissions paritaires de l'emploi compétentes pourront être saisies : soit d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement, soit lorsque le licenciement portera sur plus de 10 salariés occupés dans le même établissement (ce chiffre étant éventuellement calculé sur une période de 30 jours). Elles s'efforceront d'élaborer un plan comportant des propositions de reclassement ou de formation en vue d'un reclassement à terme et tenant compte des différents régimes d'indemnisation en vigueur. (...) " ; Que la SAS MVCI HOLIDAYS FRANCE, qui fait valoir que la saisine de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Immobilier créée le 28 octobre 1992 n'est pas automatique et n'est requise que lorsque l'employeur rencontre des problèmes de reclassement non résolus au niveau de l'entreprise, ne peut sérieusement soutenir qu'elle avait résolu les problèmes de reclassement alors qu'elle a procédé aux licenciements de plusieurs dizaines de salariés ; Qu'au demeurant, la convention nationale collective de l'immobilier ne soumet pas à des conditions particulières la saisine de la Commission paritaire de l'emploi, mais, au contraire, se réfère expressément aux conditions générales des accords nationaux interprofessionnels ; Qu'il résulte de la combinaison des articles 5, 14 et 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 auquel renvoie l'article 31 de la convention nationale collective de l'immobilier relatif au licenciement pour cause économique, que dès lors que le projet de licenciement collectif économique porte sur plus de dix salariés l'employeur a l'obligation de saisir la commission paritaire de l'emploi préalablement aux licenciements envisagés ; Qu'en l'espèce le projet de licenciement concernant 64 salariés, la SAS MVCI HOLIDAYS FRANCE aurait dû saisir la commission paritaire de l'emploi préalablement aux licenciements envisagés, ce qu'elle n'a pas fait ; Que la méconnaissance de cette obligation prive les licenciements de cause réelle et sérieuse ; Qu'il convient donc, infirmant le jugement, de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse » ;

ALORS QUE les articles 5 et 15 de l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969, auquel renvoie l'article 31 de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988, imposent à l'employeur de saisir la commission paritaire de l'emploi en cas de licenciement collectif posant un problème de reclassement non résolu au niveau de l'entreprise ; qu'il en résulte que l'employeur n'est tenu de saisir la commission paritaire de l'emploi qu'au cas où il ne peut proposer aux salariés concernés par le projet de licenciement collectif un ou plusieurs postes de reclassement interne correspondant à leurs compétences ; qu'en l'espèce, la société MVCI HOLIDAYS FRANCE soutenait qu'elle n'a rencontré aucun problème de reclassement interne, dès lors qu'elle a identifié plusieurs milliers de possibilités de reclassement dans le groupe et a proposé à chacun des soixante-quatre salariés concernés par la suppression d'emplois plusieurs postes de reclassement interne équivalents à leur précédent poste ; qu'en affirmant néanmoins, pour dire les licenciements dépourvus de cause réelle et sérieuse, que la saisine de la commission paritaire de l'emploi est obligatoire dès lors que l'employeur envisage le licenciement d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours et que le licenciement de dizaines de salariés impliquait l'existence d'un problème de

reclassement non résolu, la cour d'appel a violé les dispositions conventionnelles précitées.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief aux arrêts attaqués d'AVOIR condamné la société MVCI HOLIDAYS FRANCE à verser diverses sommes à titre de prime de treizième mois à Madame [LF] (4.140,35 €), Monsieur [CE] (6.696,05 € et 439,18 €), Monsieur [RQ] (1.601,40 €), Monsieur [AZ] (14.915,38 €), Madame [HK] (12.400,18 €), Madame [FZ] (2.828,16 €), Madame [WQ] (2.773,49 €), Madame [DJ] (641,35 €), Madame [XV] (1.754,27 €), Monsieur [VL] (824,75 €), Madame [NP] (4.017,47 €), Monsieur [BK] (9.753,77 €), Madame [VF] (2.050,37 €), Monsieur [H] (11.915,91 €), Monsieur [HE] (11.765,27 €) et Madame [IV] (3.103,02 €),

AUX MOTIFS QUE « sur la régularisation de la prime de 13ème mois, l'employeur se fonde sur les conclusions d'un rapport d'audit d'un cabinet d'expertise comptable qu'il a mandaté aux fins de "procéder à une étude individuelle de chaque dossier" ; que le cabinet d'expertise comptable fait une distinction entre les périodes pour lesquelles au terme du contrat de travail la prime de 13ème mois était incluse dans la rémunération contractuelle annuelle, situation n'ouvrant droit d'après lui à aucune régularisation et celles pour lesquelles le contrat de travail prévoyait le paiement de la prime de 13ème mois en sus de la rémunération de base, situation ouvrant droit à une régularisation ; que dès lors que la convention collective nationale de l'immobilier prévoit que les salariés reçoivent un 13ème mois égal à un mois de salaire global brut mensuel contractuel, lequel comprend la rémunération variable quels que soient les termes du contrat de travail, les conclusions du cabinet d'expertise comptable ne peuvent être suivies ; qu'il y a lieu, en conséquence, d'accueillir la demande (du salarié), résultant de calculs précis et cohérents et de la déduction de la somme allouée par les premiers juges et ainsi de lui attribuer la somme de (xxx) » ;

ALORS QUE selon l'article 38 de la convention collective nationale de l'immobilier, pour les salariés dont la rémunération est en tout ou partie établie sur la base d'un barème de commission convenu entre les parties, le contrat de travail peut inclure le 13e mois dans la rémunération sous réserve qu'il fixe les modalités de règlement des commissions de telle façon que le salarié soit assuré de son percevoir dans l'année civile une rémunération au moins égale au salaire minimum brut annuel correspondant à son niveau ou, pour les salariés relevant du statut de négociateur, à 13 fois le salaire minimum brut mensuel ; qu'en l'espèce, le cabinet d'expertise comptable mandaté par la société MVCI HOLIDAYS FRANCE pour calculer le montant des rappels de salaire éventuellement dus aux salariés à titre de prime de treizième mois expliquait qu'il avait tenu compte des stipulations du contrat de chaque salarié, dans la mesure où la convention collective autorise l'inclusion du treizième mois dans la rémunération annuelle, lorsque cette dernière comporte une part variable et où la rémunération des salariés comportait précisément une part variable ; qu'en affirmant cependant, pour écarter les calculs opérés par l'expert-comptable, que la convention collective de l'immobilier prévoit que les salariés reçoivent un 13ème mois égal à un mois de salaire global brut mensuel contractuel, lequel comprend la rémunération variable quels que soient les termes du contrat, la cour d'appel a violé l'article 38 de la convention collective de l'immobilier.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief aux arrêts attaqués d'AVOIR condamné la société MVCI HOLIDAYS FRANCE à verser diverses sommes à titre d'indemnité exceptionnelle de départ à Madame [LF] (331,45 €), Monsieur [RQ] (154,87 €), Madame [FZ] (31,69 €), Madame [XV] (815,08 €), Monsieur [VL] (577,61 euros), Madame [VF] (129,06 €) et Monsieur [HE] (419,75 €) et d'AVOIR condamné la société MVCI HOLIDAYS FRANCE à verser diverses sommes à titre de rémunération de congé de reclassement à Madame [LF] (1.584,18 €), Monsieur [CE] (423,92 €), Monsieur [RQ] (211,74 €), Monsieur [AZ] (405,95 €), Madame [HK] (3.289,58 €), Madame [FZ] (45,14 €), Madame [XV] (508,72 €), Monsieur [VL] (532,48 €), Madame [NP] (170 €), Monsieur [BK] (508,75 €), Madame [VF] (241,58 €), Monsieur [H] (1.258,90 €), Monsieur [HE] (227,19 €) et Madame [IV] (831,95 €) ;

AUX MOTIFS QUE « sur l'indemnité exceptionnelle de départ et la rémunération du congé de reclassement, que dès lors qu'il a été fait droit à la demande (du salarié) au titre du 13ème mois, il convient d'accueillir ses demandes subséquentes de ces chefs présentées après déduction des sommes accueillies par les premiers juges » ;

ALORS QUE la cassation du chef des arrêts ayant accordé aux salariés un rappel de prime de treizième mois, qui ne manquera pas d'intervenir sur le deuxième moyen, entraînera la cassation du chef des arrêts ayant accordé aux salariés un complément d'indemnité exceptionnelle de départ et de rémunération du congé de reclassement, en conséquence du rappel de prime de treizième mois précité, en application de l'article 624 du Code de procédure civile. Moyen commun produit aux pourvois incidents éventuels par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils pour MM. [JU], [AZ], [VL], [H], [HE], [CE] et Mmes [HK], [WQ], [DJ], [XV], [NP], [VF], [IV], [DS] et [LF].

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté les salariés de leur demande de nullité de leur licenciement pour motif économique, et de leurs demandes de dommages et intérêts subséquentes à hauteur de 12 mois de salaire à minima

AUX MOTIFS PROPRES QUE, sur la nullité du licenciement, que le salariée soutient, en premier lieu, que la lettre de licenciement serait insuffisamment motivée et, en second lieu, que le plan de sauvegarde de l'emploi serait insuffisant ; que, s'agissant de la lettre de licenciement, outre que la sanction du défaut de motivation d'une lettre de licenciement est de rendre celui-ci dépourvu de cause réelle et sérieuse, dès lors que, s'agissant d'un licenciement pour motif économique, la lettre mentionne la cause économique du licenciement, en l'espèce la réorganisation de l'entreprise pour réduire le niveau de ses pertes financières, et ses conséquences sur l'emploi du salarié concerné, la suppression de son poste, elle est suffisamment motivée ; que, s'agissant de la validité du plan de sauvegarde de l'emploi, il résulte des dispositions des articles L. 1233-61, L.1233-62 et L. 1235-10 du code du travail dans leur version alors en vigueur, que l'employeur dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, qui envisage de licencier au moins dix salariés dans une même période de trente jours, doit, pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, établir un plan de sauvegarde de l'emploi comportant des mesures concrètes et précises, en recherchant à cet effet toutes les possibilités de reclassement existantes dans l'entreprise concernée mais également à l'intérieur du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, quel que soit le lieu de leur implantation dès lors qu'il n'est pas établi, pour celles qui exercent leur activité dans un autre pays, que la législation applicable localement aux salariés étrangers ne permet pas d'assurer leur reclassement ; que la valeur et la pertinence du plan de sauvegarde de l'emploi doivent être appréciées au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe, en tenant compte de l'ensemble des mesures qu'il contient pour assurer le reclassement des salariés menacés de licenciement dans l'entreprise et dans les sociétés du groupe parmi lesquelles des permutations d'emploi sont possibles ; que le plan de sauvegarde de l'emploi, dans sa version finale remise le 6 mars 2008, indique que dès le début de la procédure d'information/consultation un Point Information Mobilité, situé sur le site, sera mis en place qui accompagnera les salariés durant la procédure et les conseillera dans leurs démarches de repositionnement professionnel ; qu'il précise notamment que le salarié qui souhaitera se repositionner sur un poste au sein du groupe Marriott sera informé sur les postes ouverts répertoriés en interne, en collaboration avec les ressources humaines de la société, qu'il sera informé des éventuelles restrictions liées au droit de l'immigration et rencontrera un consultant pour le conseiller sur les postes en fonction de ses compétences, son expérience, sa situation ou ses projets professionnels ; qu'il prévoit qu'après la notification du licenciement l'Antenne Emploi prendra le relais du Point Information Mobilité dans les locaux du Cabinet BPI à [Localité 1] avec pour objectif d'accompagner les salariés licenciés dans leurs recherches d'emploi, comprenant un reclassement interne ; qu'à cet effet, le salarié pourra participer à des ateliers pratiques ; que cet accompagnement personnalisé est prévu pour une durée de 12 mois pour les salariés âgés de moins de 50 ans et de 15 mois pour ceux âgés de plus de 50 ans à la date de notification du licenciement ; que le plan de sauvegarde recense également les actions de formations dédiées à la reconversion des salariés, mises en oeuvre dans le cadre du congé de reclassement, comprenant des bilans professionnels, des Validations des Acquis d'Expérience et des actions d'aide à la formation financées à hauteur d'un montant maximal de 5 000 euros ; qu'au titre du reclassement interne, le plan prévoit que la liste des postes disponibles ainsi que sa mise à jour régulière seront communiquées au Point Information Mobilité puis à l'Antenne Emploi et seront accessibles sur Internet sur un site dont l'adresse est communiquée, que la liste des postes au sein du groupe sera affichée deux fois par semaine sur les panneaux d'affichage, que des représentants des Ressources Humaines de MSCI et de Marriott International interviendront dans les locaux de l'entreprise au cours de la semaine du 25 février 2008 pour présenter plus en détail les opportunités de reclassement interne, que les salariés intéressés par une mobilité géographique au sein du groupe devront se faire connaître à la Responsable des Ressources Humaines afin d'examiner avec le support du Point Information Mobilité ou de l'Antenne Emploi leur degré de mobilité et le type de fonction et poste souhaité ; qu'il prévoit également qu'une liste précise et détaillée de chacun des postes disponibles correspondants au profil de chacun des salariés sera adressée par courrier personnel à chacun des salariés susceptibles

d'être intéressés et que, si nécessaire, des entretiens seront organisés entre les candidats et les potentiels sites d'accueil ; que le salarié bénéficiant d'une mobilité géographique au sein du groupe avant la notification du licenciement aura droit aux procédures du groupe Marriott en matière de mobilité internationale et percevra une indemnité d'incitation au reclassement au sein du groupe de 4 000 euros ; qu'en ce qui concerne le reclassement externe, le plan prévoit que la direction avec l'aide du Point Information Mobilité puis de l'Antenne Emploi tiendra à jour une liste des postes disponibles à l'attention des salariés, lesquels en cas de déménagement effectif bénéficieront du remboursement d'une partie de leurs frais de déménagement et d'une indemnité de réinstallation de 2 000 euros ; que si le plan ne contient pas l'énumération des sociétés composant le groupe Marriott ni l'indication des sociétés appartenant à la division ' Temps partagé ', pour autant il ne limite pas le périmètre de reclassement interne à ces seules sociétés mais, au contraire, organise des recherches de reclassement au sein de l'ensemble des sociétés du groupe dès lors que le salarié dispose des compétences et d'une expérience adaptées aux postes disponibles ; que le plan est donc suffisamment défini et précis ; qu'il est établi qu'au cours d'une réunion du comité d'entreprise du 13 décembre 2007 la direction a remis une liste de cinq pages des postes ouverts au sein du groupe Marriott, que par mail du 23 janvier 2008 la Responsable des Ressources Humaines a transmis aux représentants du personnel deux fichiers, également mis en ligne, récapitulant les postes ouverts au sein de MVCI en Europe, au sein de Marriott International et les postes de management de MVCI en Europe ; que ces listes ont été transmises à l'ensemble du personnel par mail du 18 février 2008 ; qu'il convient de rappeler qu'en outre une procédure de mise à jour permanente des postes disponibles était prévue et à la disposition des salariés par l'intermédiaire du Point Information Mobilité et de l'Antenne Emploi ; qu'aussi, la plupart des postes disponibles étant situés à l'étranger le plan prévoyait des mesures d'accompagnement et d'aide à la mobilité géographique en France et à l'étranger ; que la circonstance que pour chaque poste disponible n'étaient pas précisés la qualification professionnelle exigée et le montant de la rémunération n'est pas de nature à affecter la validité du plan dès lors que les salariés disposaient de nombreux relais d'information notamment auprès du Point Information Mobilité et auprès de la Direction des Ressources Humaines ; que le nombre des postes ainsi ouverts au reclassement interne dépassait largement celui des salariés concernés par le licenciement économique et qu'il n'est pas établi au regard des actes de cession, des Kbis et des comptes versés aux débats que les sociétés présentées par la salariée comme ayant été exclues du périmètre de reclassement faisaient partie du groupe ou employaient des salariés au moment de la mise en oeuvre du plan de sauvegarde de l'emploi ; que de ces éléments il résulte que l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi alléguée n'est pas établie ; que le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a rejeté la demande du salarié de ce chef ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE, sur la nullité du licenciement : le plan de sauvegarde de l'emploi est une obligation de moyens consistant pour l'entreprise à tout mettre en oeuvre pour éviter et/ou limiter les licenciements en favorisant le reclassement interne des salariés en cause et ce, conformément à l'article L. 1233-62 du code du travail ; que le plan de l'espèce prévoit des mesures concrètes d'accompagnement à la mobilité géographique et des indemnités de départs anticipés ainsi que des actions d'aides à la formation pour un projet validé de reconversion ; que les moyens (internet et affichages) mis à la disposition des salariés pour connaître les postes vacants dans le groupe précisent la nature et la localisation des postes offerts au reclassement ; que d'autre part, le salarié intéressé par une recherche active de son devenir dans le groupe peut obtenir un entretien personnalisé avec la responsable des ressources humaines ; que dans ces conditions de fait et de droit, il n'y a aucun raison de mettre en doute l'exploration par le défendeur de toutes les possibilités de reclassement que pouvait offrir le groupe, le demandeur se devant, a minima, également de démontrer, ce qui ne l'est pas, son intérêt de principe pour un reclassement quasi obligatoire hors de France métropolitaine ; qu'en conséquence, monsieur [JU] sera débouté de ce chef de demande ;

1°) ALORS QUE la pertinence et la suffisance du plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécie au regard des moyens dont dispose le groupe ; qu'en jugeant le plan de sauvegarde de l'emploi de la société MVCI Holidays France suffisant, sans comparer les mesures d'accompagnement mises en oeuvre par l'employeur dans le cadre du plan - dont elle n'a pas précisé le contenu - avec les moyens - notamment financiers - dont dispose le groupe Marriott et auxquels elle n'a pas même fait référence, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-61, L. 1233-62 et L.1235-10 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige ;

2°) ET ALORS QUE la charge de la preuve de l'exécution loyale de l'obligation de reclassement, ainsi que la preuve que l'employeur n'appartient pas à un groupe ou qu'il n'est pas tenu de rechercher un poste de reclassement dans telle ou telle société du groupe, pèse sur celui-ci ; que les salariés faisaient valoir que l'employeur avait exclu à tort du périmètre

de reclassement du plan de sauvegarde de l'emploi les sociétés Luxury Hotels International of France SAS, Lyon Real Estate Company SAS, Marriott France Group Companies SAS, Marriott Management France SAS, Paris Arcueil Real Estate Company SAS, Paris St. Denis Pleyel Real Estate Company SAS, Ramcap SAS, Renthotel Paris SAS, Roissy CYBM SAS, Toulouse Operating Company SAS (cf. conclusions d'appel des salariés page 16 et 17) ; qu'en retenant qu'« il n'est aucunement établi, au regard des actes de cession, des Kbis et des comptes versés aux débats que les sociétés dénoncées par le salarié comme ayant été exclues du périmètre de reclassement faisaient partie du groupe ou employaient des salariés au moment de la mise en oeuvre du plan de sauvegarde de l'emploi », la cour d'appel a inversé la charge de la preuve, violant les articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige, ensemble l'article 1315 du code civil.