

16 novembre 2010

Cour de cassation

Pourvoi n° 09-69.485

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2010:SO02171

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - licenciement économique - licenciement collectif - plan de sauvegarde de l'emploi - mise en oeuvre - conditions - appréciation - cadre - détermination - représentation des salaires - cadre de la représentation - unité économique et sociale - reconnaissance - portée

Si les conditions d'effectifs et de nombre de licenciements dont dépend l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécie au niveau de l'entreprise que dirige l'employeur, il en va autrement lorsque, dans le cadre d'une unité économique et sociale, la décision de licencier a été prise au niveau de l'UES

Texte de la décision

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

Vu leur connexité, joint les pourvois n° P 09-69. 485 à T 09-69. 489 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués (Grenoble, 1er juillet 2009), que Mmes X... et six autres personnes étaient salariées de la société Stéphane Kellian, placée en redressement judiciaire le 23 novembre 2002 dont l'activité a été reprise le premier janvier 2003, dans le cadre d'un plan de cession, par la société Smalto Holding, à laquelle s'est substituée la société Kemos ; que cette activité s'est alors poursuivie dans le cadre d'une unité économique et sociale (l'UES) composée de dix sociétés filiales, le contrat de travail des intéressés étant transféré à la société Stephan Kellian commercial, devenue L. Commercial ; que le comité d'entreprise de l'UES a été consulté en novembre 2006 sur un premier projet de licenciement collectif concernant la suppression de l'ensemble des quatre-vingt-onze emplois répartis dans les différentes entités de l'UES, la procédure étant ensuite abandonnée ; qu'une nouvelle consultation du comité est intervenue le 9 juillet 2007 sur un nouveau projet de licenciement concernant huit salariés de la société L. Commercial dont Mmes X..., Y... et Z..., licenciées pour motif économique le 17 août 2007 ; qu'enfin, en novembre 2007, un troisième projet de licenciement a été soumis au comité d'entreprise de l'UES concernant les douze salariés restants de la société L. Commercial, lesquels ont été licenciés en février 2008 ; que des salariés ainsi licenciés ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en nullité de leur licenciement pour absence de plan de sauvegarde de l'emploi et en dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le moyen unique commun aux pourvois, pris en ses première et deuxième branches :

Attendu que la société L. Commercial fait griefs aux arrêts attaqués de dire nuls les licenciements de Mmes X..., Y... et Z..., ainsi que M. A... et B... et Mmes C... et D... et de la condamner au paiement de sommes à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1°/ que l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi pesant sur l'employeur, c'est au niveau de l'entreprise qu'il dirige que doit être vérifiée la satisfaction aux critères d'effectif et de nombre de licenciements qui conditionne l'existence et la mise en oeuvre de ladite obligation ; que l'unité économique et sociale, dépourvue de la personnalité morale, n'ayant pas la qualité d'employeur, c'est par conséquent au niveau de la société L. Commercial que devaient être vérifiées les conditions requises pour l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que la société L. Commercial, unique employeur de Mme Z..., employait habituellement moins de cinquante salariés, son effectif total étant de dix-neuf salariés ; qu'en jugeant cependant que le licenciement de Mme Z... était nul en raison de la méconnaissance par l'employeur de sa prétendue obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L. 1233-61 et L. 1235-11 ;

2°/ que l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi pesant sur l'employeur, c'est non pas au niveau de l'unité économique et sociale mais à celui de l'entreprise concernée par les mesures de licenciement économique envisagées, au moment où la procédure de licenciement collectif est engagée, que s'apprécient les conditions déterminant l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; que, dès lors, les entités relevant d'une même unité économique et sociale ne peuvent être comprises dans l'assiette de calcul des effectifs et des licenciements qu'à la condition d'avoir la qualité de coemployeur ; qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans rechercher si les personnes morales composant ladite unité avaient la qualité de coemployeur des salariées, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-61 du code du travail ;

3°/ qu'enfin, la recherche de postes disponibles au sein des sociétés du groupe aux fins de reclasser un salarié licencié pour motif économique n'est subordonnée à aucune condition de forme ; que satisfait à son obligation de reclassement l'employeur qui, pour rechercher les possibilités de reclassement existantes à l'intérieur du groupe, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer une permutation du personnel, envoie à ces dernières une lettre leur faisant part de sa recherche de postes de reclassement et décrivant à cette fin les fonctions exercées par les salariés dont le licenciement est envisagé ainsi que leurs qualifications ; qu'en jugeant que l'envoi d'une telle lettre était insuffisant faute de précision de « leur profil professionnel et de leur possibilité d'adaptation », la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1233-1, L. 1233-2, L. 1233-3 et L. 1233-4 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que si les conditions d'effectifs et de nombre de licenciements dont dépend l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécient au niveau de l'entreprise que dirige l'employeur, il en va autrement lorsque, dans le cadre d'une unité économique et sociale, la décision de licencier a été prise au niveau de cette UES ; que la cour d'appel, qui a constaté que les projets de licenciements économiques soumis au comité d'entreprise de l'UES, avaient été décidés au niveau " de la direction commune " aux sociétés composant l'unité économique et sociale, en a exactement déduit que les conditions imposant l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi devaient être vérifiées dans l'ensemble de l'UES ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel a retenu que pour se soustraire à l'obligation de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, la direction de l'UES avait commis une fraude en divisant artificiellement le nombre de licenciements envisagés en juillet 2007 ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne la société L. Commercial aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du seize novembre deux mille dix.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen commun produit, à l'appui des pourvois n° P 09-69. 485 à T 09-69. 489, par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour la société L. Commercial ;

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé en toutes ses dispositions le jugement déferé en ce qu'il a dit et jugé que, d'une part, le licenciement de des trois salariées était nul et de nul effet et, d'autre part, que la société STEPHANE KELIAN COMMERCIAL SAS, aux droits de laquelle est venue la société L COMMERCIAL, n'avait pas respecté ses obligations à son égard en matière de reclassement, produisant les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et, en conséquence, de l'AVOIR condamné, à payer à des dommages et intérêts et, y ajoutant, d'AVOIR condamné l'exposante à payer à chacune des salariées la somme de 600 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et aux entiers dépens de l'instance.

AUX MOTIFS QUE les activités de la société L COMMERCIAL dans le secteur de la chaussure de luxe au profit des structures du groupe KELIAN étaient les suivantes : création de produits et de nouvelles collections, d'achat de produits jouant le rôle de centrale d'achat, de sélection des fournisseurs, de négociation des prix, de la gestion des approvisionnements, de logistique des autres sociétés, d'informatique et de soutien comptable administratif et financier, tel que précisé dans la note d'information qui a été remise le 9 juillet 2007 au comité de L'UES ; que déjà au mois de novembre 2004 a été mis en oeuvre un PSE au niveau de L'UES KEMOS dans son ensemble et donc de toutes les sociétés la composant qui a été définitivement arrêté le 3 janvier 2005 et a abouti à la suppression de 76 postes au sein des diverses sociétés de L'UES ; que la réalité de cette UES était telle que les représentants du personnel et l'employeur, conformément aux dispositions du PSE, ont choisi de faire une appréciation des critères d'ordre des licenciements au niveau de L'UES et non pas par société, alors en effet qu'à l'origine c'est l'activité de l'unique société STEPHANE KELIAN pour laquelle travaillaient antérieurement tous les salariés qui a été poursuivie par la société KEMOS SA dans le cadre de dix sociétés distinctes à compter du mois de juin 2003 mais restées étroitement liées, y compris géographiquement puisque la société STEPHANE KELIAN ne disposait que de deux sites mitoyens, les salariés travaillant en un même lieu ; que la question qui se pose dans le cadre de la présente instance est de savoir si les licenciements en août 2007 de sept salariés de la société L COMMERCIAL appartenant à L'UES KEMOS ont été prononcés en violation de l'obligation pour l'employeur de mettre en oeuvre un PSE alors que dès le mois de novembre suivant a été engagée une deuxième procédure de licenciement concernant le reste du personnel soit 12 salariés et que donc le nombre total de licenciements décidés a été supérieur à 10 ; qu'il est constant qu'au mois de novembre 2006 a été engagée une procédure de consultation sur un projet de cessation d'activité de l'ensemble des sociétés composant L'UES KELIAN prévoyant la suppression de la totalité des 91 postes de travail existants ; que ce PSE n'est pas resté à l'état de simple projet puisqu'il a été présenté à la consultation du comité de L'UES le 13 novembre 2006 et a donné lieu à une deuxième réunion le 26 décembre 2006 pour débattre du premier rapport de l'expert comptable mandaté par le comité ; qu'il a été matérialisé dans deux documents d'information détaillés sur le projet de cessation d'activité et le projet de licenciement collectif pour motif économique contenant toutes les rubriques obligatoires notamment celle relative aux efforts de reclassement au sein du groupe auquel appartient l'UES ; que dans ces documents sont exposés, chiffres à l'appui, les raisons de telles décisions qui, malgré de nombreuses mesures déjà prises et qui n'ont pas permis de redresser la situation, sont notamment les suivantes :- la décision des banques de ne plus soutenir STEPHANE KELIAN au mois de mai 2006 ayant nécessité la désignation d'un mandataire ad hoc pour négocier un échelonnement de la dette auprès des créanciers mais dont les résultats n'ont pas permis d'inverser la tendance,- la baisse générale et constante du chiffre d'affaires et la dégradation critique des ventes avec un effet significatif sur la rentabilité du groupe,- des difficultés comptables avec une incapacité de clôturer les comptes annuels de l'exercice 2005-2006,- des difficultés financières avec des pertes très importantes et des charges près de deux fois supérieures aux ventes rendant tout espoir de rentabilité vain, ces difficultés rendant la situation « irrémédiable », - l'obtention tardive de financement qui a entraîné des retards dans la confirmation des commandes en vu d'approvisionner les boutiques pour la saison d'hiver alors que dans le métier il est essentiel que les collections hiver soient livrées sur les lieux de vente fin août début septembre et que le retard a provoqué des retours importants et une désaffection des clients,- l'impossibilité de passer les commandes pour la saison d'hiver suivante alors que toute la trésorerie encaissée ne sert qu'à rembourser les dettes existantes ; qu'en conclusions il est indiqué que « la direction n'a pas d'autre solution que d'envisager l'arrêt total de l'activité STEPHANE KELIAN » mais avec la volonté, dit le second document, de préserver au maximum l'emploi, 38 postes de reclassement dans le groupe étant en effet proposés au titre des mesures de reclassement ; que la situation critique ainsi décrite est

confirmée par l'expert comptable mandaté par le comité d'entreprise qui a rendu compte de sa mission lors de la réunion du 26 décembre 2006 et qui fait quant à lui état d'un effondrement « titanesque » du chiffre d'affaires en trois ans tout en dénonçant les carences de la direction dans la communication des informations nécessaires à l'exécution de sa mission ; qu'alors que la prochaine réunion du comité d'entreprise avait été fixée au 9 janvier 2007, sans explication, la direction a abandonné son projet de PSE et donc son projet de reclassement élaboré en conséquence ; que ce n'est qu'à l'initiative de son secrétaire s'interrogeant sur l'avenir de l'UES que le 4 juin 2007 s'est tenue une réunion extraordinaire du comité d'entreprise au cours de laquelle celui-ci a appris, sans qu'il soit justifié de son information préalable, que des décisions importantes de cessions avaient été prises par la direction mais sans que des précisions suffisantes lui soient communiquées sur leur nature et leurs effets, le tout modifiant l'organigramme de l'UES ; que spécialement interrogée sur le sort réservé à la société L COMMERCIAL la direction a répondu :- qu'elle se trouvait « dans une situation où il n'y a plus de société en amont », - que la marque KELIAN avait été retirée par son propriétaire qui l'avait cédée à un tiers et que donc elle ne pouvait plus l'exploiter, - qu'elle voulait proposer des plans de licenciements au personnel de Romans citant le chiffre de 17 ou 20, - que les solutions recherchées pour la société L COMMERCIAL n'ont pas abouti, - qu'il y a des salariés qui sont sans véritable activité, la société étant incapable de leur fournir un travail ; qu'au cours de cette même réunion un membre de la direction a confirmé que « pour KELIAN COMMERCIAL on constate aujourd'hui que nous n'avons pas de solution », un autre ajoutant « qu'il n'y a plus de travail et d'économie », le premier précisant alors qu'il y aurait des licenciements laissant toutefois entendre qu'il n'y aurait pas forcément de plan social sans répondre aux questions pressantes faites à ce propos par les membres du personnel ; qu'en présence de ces incohérences une nouvelle réunion du comité d'entreprise a été demandée par son secrétaire le 25 juin 2007, notamment pour le motif suivant : « vos explications quant à d'éventuels licenciements s'agissant de l'ensemble des salariés de la société L COMMERCIAL alors que ces derniers n'ont plus aucune activité depuis plusieurs mois nous inquiètent comme elles inquiètent tous les salariés de ROMANS qui seraient privés, semble-t-il, de l'ensemble des garanties contenues dans les dispositions légales et réglementaires » ; que pour toute réponse a été établie par la direction une brève note d'information remise lors d'une réunion du comité d'entreprise de l'UES KELIAN du 9 juillet 2007 en vue de sa consultation sur un projet de licenciement de huit salariés de la société L COMMERCIAL ; que malgré l'opposition du comité d'entreprise sept des huit salariés concernés ont été licenciés pour motif économique par lettre du 17 août 2007, le licenciement du huitième, salarié protégé, n'ayant pas été autorisé par l'inspection du travail ; que ces licenciements ont été prononcés malgré l'opposition également de l'inspection du travail qui, par lettre du 13 juillet 2007, rappelant des contacts récents pris par des membres de la direction qui ont « fait savoir que STEPHANE KELIAN COMMERCIAL ne pouvait plus exercer sous l'enseigne KELIAN et se trouvait dans l'impossibilité de créer de nouvelles collections et de passer de nouvelles commandes ce qui devait conduire logiquement à une cessation pure et simple de son activité », a considéré que le fait de diviser artificiellement le nombre de licenciement dans une société dont la cessation d'activité est inéluctable n'avait d'autre objet que de frauder la loi en éludant les obligations spécifiques relatives aux licenciements d'au moins 10 salariés ; que par lettre du 26 juillet 2007 la société L COMMERCIAL a répondu à l'inspection du travail qu'elle contestait cette analyse, que les 12 salariés restant ne sont pas concernés par le projet de licenciement car leurs contrats de travail sont nécessaires à l'activité de l'entreprise dans le cadre de missions d'animation et de coordination du réseau de distribution de la marque, que l'activité des stylistes se poursuit dans le cadre d'un projet de développement de la maroquinerie et que les salariés administratifs continuent d'avoir une activité normale ; que dans cette même correspondance la société a précisé que dans ce contexte seuls 8 emplois étaient menacés et « qu'il n'est pas envisagé d'autre suppression d'emploi dans les prochaines semaines ou les prochains mois » ; que pourtant, dès 9 novembre 2007, soit moins de trois mois après les licenciements prononcés le 17 août, une nouvelle réunion du comité de l'UES a été convoquée pour le 19 novembre 2007 pour consultation sur le projet de licenciement de l'ensemble du personnel restant de la société L COMMERCIAL ; que l'examen de la note d'information établie dans ce cadre permet de constater qu'elle comporte, à l'identique, les mêmes chiffres et explications que celle rédigée pour justifier les licenciements du mois d'août à savoir notamment, les difficultés de trésorerie, l'arrêt du soutien des banques en mai 2006, la désignation d'un mandataire ad hoc, la cession de magasins au cours de l'été 2006, l'impossibilité de passer les commandes pour approvisionner les entrepôts, l'incapacité du groupe de faire face à ses échéances, l'impossibilité d'honorer les échéances fournisseurs et donc de passer commande des nouvelles collections, des cessions de sociétés en mai 2007, l'impossibilité de faire de nouveaux investissements susceptibles de garantir la viabilité des services ou encore la dénonciation du contrat de licence de la marque KELIAN interdisant à la société d'exercer sous cette marque ; qu'en conclusion cette note de novembre 2007, comme celle de juillet 2007, indique que ces difficultés ont eu des conséquences sur le travail des salariés, que la collection été n'a pu voir le jour et que la collection hiver 2007 n'a pu être préparée et que les stylistes ont été confrontés à une chute de leur activité ; que si la

première note indique que les commerciaux n'ont plus de produits à vendre et ont cessé leurs tournées, la seconde ajoute que « la chute de l'activité et l'impossibilité de créer de nouvelles collections et de passer de nouvelles commandes ont généré une absence de tâches à fournir aux services administratifs et comptables » ; qu'il en résulte que ce sont les mêmes raisons, toutes déjà connues en juillet 2007, qui ont motivé la première série de licenciement puis la seconde à trois mois d'intervalle en contradiction avec les affirmations de la société L COMMERCIAL dans sa lettre précitée du 26 juillet 2007 dans laquelle elle expliquait que l'activité des stylistes et des administratifs se poursuivait sans risque de licenciement dans les mois à venir ; que l'on apprend à la lecture du compte rendu de la réunion du comité de l'UES du 23 novembre 2007 consulté sur le projet de licenciement des 12 salariés restant de la société L COMMERCIAL que si cette dernière n'a pas mis en oeuvre à cette occasion un PSE, c'est parce qu'elle en était d'après elle dispensée, l'effectif total de l'UES n'étant alors plus que de 46 personnes, soit en dessous du seuil de 50 au-delà duquel un PSE est obligatoire, à supposer que le chiffre avancé soit exact ; que les affirmations de la société L COMMERCIAL selon lesquelles ses salariés des services comptables et administratifs continuaient à avoir un niveau d'activité faisant que leur poste n'était pas menacé en juillet 2007 et que pour les autres emplois maintenus elle cherchait une solution alternative consistant à la reprise de l'activité maroquinerie ne sont étayées par aucun commencement de preuve ; qu'elles sont au demeurant contraires à la note d'information de novembre 2007, qui non seulement ne fait pas état de la recherche d'une solution alternative qui n'aurait pas abouti, mais justifie la deuxième série de licenciements par les mêmes motifs que ceux qui ont été invoqués à l'appui de la première ; que la société L COMMERCIAL ne justifie pas plus du maintien en activité suffisante des 12 salariés restant entre août et novembre 2007 alors que dès la lettre déjà citée du 25 juin 2007 était dénoncée par la secrétaire du comité d'entreprise l'absence d'activité des salariés et que la direction elle-même, lors de la réunion du 4 juin 2007, déplorait aussi cette situation ; qu'il résulte ainsi de l'ensemble de ces éléments qu'en procédant à deux vagues de licenciements successives la société L COMMERCIAL s'est soustraite à l'obligation qui était la sienne en juillet 2007 de mettre en oeuvre un plan social alors que la cessation de son activité et la suppression de tous ses postes de travail en résultant étaient inéluctables comme cela était déjà affirmé dans le projet de PSE et de reclassement élaboré en décembre 2006 et abandonné sans explication mais qui comportait un plan concret de reclassement ; que donc le licenciement de Madame Z..., intervenu alors que la procédure mise en oeuvre par l'employeur est nulle et de nul effet en raison de l'absence de PSE, est lui-même nul ; qu'encore que la société L COMMERCIAL, qu'elle ait ou non mis en oeuvre un PSE, se devait de rechercher sérieusement un reclassement avant de procéder aux licenciements ; que l'on sait par le projet de PSE établi en novembre 2006 que dans le cadre de cette obligation l'UES a fait état de 38 postes de reclassement possibles au sein des autres sociétés du groupe auquel elle appartient ; que pourtant en juin 2007, quand la direction a annoncé qu'il y aurait des licenciements au sein de la société L COMMERCIAL puis au début du mois de juillet 2007 quand elle a lancé la procédure par la remise de la note d'information sur laquelle le comité d'entreprise a été consulté le 9 juillet 2007, ces 38 postes de reclassement n'ont plus été évoqués ; qu'alors qu'elle prétend qu'aucune possibilité de reclassement n'existait au sein du groupe pour les sept salariés licenciés, elle ne s'explique pas sur les 38 postes de reclassement qui existaient six mois auparavant, sauf à justifier qu'entre temps ils seraient tous devenus indisponibles ; qu'alors en outre que depuis le mois de juin 2007 des licenciements ont été annoncés au sein de la société L COMMERCIAL, ce n'est qu'au moyen d'une lettre circulaire adressée le 17 juillet 2007 à cinq sociétés que la direction prétend avoir recherché des solutions de reclassement au sein du groupe ; que cependant, dès le lendemain 18 juillet 2007, les salariés ont été convoqués à l'entretien préalable à leur licenciement ; que même si la société L COMMERCIAL explique que c'est dès le 17 juillet que les sociétés du groupe ont été destinataires par fax de sa demande, celle-ci se borne à faire état de la qualification des salariés concernés sans donner de précision sur leur profil professionnel et leur possibilité d'adaptation ; que les réponses apportées le 30 juillet en des termes identiques sont toutes aussi imprécises en ce qu'elles indiquent qu'aucun poste vacant correspondant aux profils des salariés n'est disponible alors que la recherche de reclassement doit aussi se faire sur des postes de qualification inférieure ; qu'enfin la société L COMMERCIAL ne justifie pas du périmètre de reclassement du groupe auquel elle appartient et se borne à affirmer dans ses écritures que L'UES appartient à un groupe dénommé ALLIANCE DESIGNERS qui ne serait composé que de cinq autres sociétés de petite taille ayant des effectifs réduits ; qu'elle ne communique cependant aucune pièce pour en justifier et en tout cas pas les registres du personnel cités dans ses conclusions mais dont il n'a pas été trouvé trace dans son dossier et alors en outre que ces documents ne suffiraient pas à déterminer la réalité du périmètre en question alors que le salarié produit aux débats un organigramme du groupe ALLIANCE DESIGNERS comportant plus d'une trentaine d'unités sur lesquelles elle ne s'explique pas ; qu'il sera rappelé qu'en décembre 2006 l'UES indiquait qu'il existait au sein du groupe 38 possibilités de reclassement et que déjà lors de la réunion du comité d'entreprise du 26 décembre 2006 les salariés ont dénoncé l'absence d'information communiquée sur la connaissance de ce groupe et ses composants et qu'il ne leur a été donné aucune réponse précise malgré des

demandes réitérées ; que la note d'information du 9 juillet 2007, si elle contient une rubrique reclassement, est muette sur le périmètre du groupe puisqu'elle se borne à indiquer « qu'au cours de la réunion sera évoquée l'état des recherches de reclassement entreprises et à entreprendre dans le groupe » sans autre précision et que l'on sait que cette recherche a été entreprise le 17 juillet 2007, la veille de l'envoi des lettres de convocation aux entretiens préalables ; qu'il résulte de ces éléments que la société L COMMERCIAL n'a pas fait une recherche sérieuse de reclassement au sein du groupe auquel elle appartient ; que le licenciement étant intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet, la salariée peut prétendre à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois ; que l'ancienneté de Madame Y... remonte au 20 octobre 1995, qu'elle percevait en dernier lieu un salaire mensuel de 2. 106 euros et qu'elle a été au chômage après son licenciement comme elle en justifie et a eu de problèmes de santé et n'a pas retrouvé un emploi malgré une formation suivie en 2008 ; que le Conseil de Prud'hommes a donc fait une juste appréciation de son préjudice en lui allouant à titre de dommages-intérêts la somme de 50. 000 euros ; que Madame Z... a une ancienneté depuis le 27 février 1984, qu'elle percevait en dernier lieu un salaire mensuel 3. 270 euros et a retrouvé un emploi après son licenciement mais pour un salaire inférieur ; que l'indemnité de 40. 000 euros qui lui a été allouée par le Conseil de Prud'hommes est donc justifiée ; que Madame X... a été embauchée par la société STEPHANE KELIAN le 6 octobre 2000, qu'elle percevait en dernier lieu un salaire mensuel de 1. 960 euros et n'a pas retrouvé un emploi équivalent ; que le Conseil de prud'hommes a donc fait une juste appréciation de son préjudice en lui allouant à titre de dommages-intérêts la somme de 25. 000 euros qu'il sera alloué à chacune des salariées la somme de 600 euros par application en cause d'appel de l'article 700 du code de procédure civile ; que la somme de 500 euros qui lui a été allouée en première instance est confirmée.

Et AUX MOTIFS ADOPTES QU'au cours de la réunion extraordinaire du 13 novembre 2006 du comité d'entreprise, il a été présenté dans le cadre des anciens articles L. 432-1 et suivants et L. 321-2 et suivants du Code du Travail un projet de plan de sauvegarde de l'emploi, conséquence du projet de cessation d'activité des sociétés du groupe STEPHANE KELIAN, ledit plan au titre de l'impact de ce projet prévoyait en page 53 la suppression de la totalité des postes de travail ; que si les procédures engagées à ce titre seront abandonnées par la direction du groupe STEPHANE KELIAN, il n'en demeure pas moins que quelques mois plus tard l'ensemble des salariés du groupe était effectivement licencié quoique à des époques différentes et qu'ainsi les licenciements intervenus devaient se replacer dans le cadre du projet du 13 novembre 2006 ; que dans un arrêt du 26 janvier 1994, n° 92-41-5-12 n° 382, la Cour de Cassation a considéré que la nature du licenciement s'apprécie au moment où le projet de réduction des effectifs est envisagé, la procédure applicable étant fonction du nombre de licenciements envisagés et non du nombre de licenciements prononcés ; qu'il est incontestable que le projet de plan de sauvegarde de l'emploi du 13 novembre 2006 prévoyait bien la suppression dès cette date de la totalité des salariés employés par la société STEPHANE KELIAN COMMERCIAL et qu'il est alors indifférent que ces licenciements soient intervenus en deux phases alors même que l'activité de cette société était irrémédiablement compromise ainsi que le rappelle la direction départementale du travail dans sa lettre du 13 juillet 2007 ; que dans ces conditions, le licenciement de la demanderesse est intervenu en fraude des dispositions des anciens articles L. 321-2-2° et L. 321-4-1 du Code du Travail, devenus les articles L. 1233-8, L. 1233-29, L. 1233-30 et L. 1233-61, L. 1233-62, L. 1233-49, L. 1235- 10 ; qu'en conséquence, le Conseil de prud'hommes dira que le licenciement intervenu à l'encontre (des salariées) est nul et de nul effet ; que de plus, il est fait grief à la société STEPHANE KELIAN COMMERCIAL de n'avoir pas satisfait à son obligation de reclassement, attendu que si cette obligation n'est qu'une obligation de moyens, encore faut-il que l'employeur ait effectué une recherche effective des postes disponibles y compris dans les sociétés du groupe ; la Cour de Cassation estimant que ne répond pas à cette obligation, l'employeur qui se contente d'adresser des lettres circulaires aux autres entreprises du groupe sans engager une recherche effective des postes disponibles (Cass. Soc. 20 juin 2007- n° 06. 41- 197) ; qu'en l'espèce si la société STEPHANE KELIAN COMMERCIAL a par courrier sollicité certaines sociétés du groupe et a attendu leur réponse négative pour procéder au licenciement de la demanderesse, elle ne démontre en rien en quoi elle a effectué une recherche effective des postes disponibles dans ces sociétés, se contentant de constater que les postes éventuels disponibles n'étaient pas compatibles avec la qualification de la demanderesse ; qu'en conséquence, que la société STEPHANE KELIAN COMMERCIAL a manqué à son obligation de reclassement de la demanderesse ; qu'en conséquence, le Conseil de céans ne peut que constater que le licenciement de la requérante ne repose sur aucun motif réel et sérieux, et condamner la société STEPHANE KELIAN COMMERCIAL à justement réparer le préjudice subi par elle en conséquence de son licenciement et à lui payer à ce titre de dommages et intérêts.

ALORS QUE l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi pesant sur l'employeur, c'est au niveau de

l'entreprise qu'il dirige que doit être vérifiée la satisfaction aux critères d'effectif et de nombre de licenciements qui conditionne l'existence et la mise en oeuvre de ladite obligation ; que l'unité économique et sociale, dépourvue de la personnalité morale, n'ayant pas la qualité d'employeur, c'est par conséquent au niveau de la société L COMMERCIAL que devaient être vérifiées les conditions requises pour l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que la société L COMMERCIAL, unique employeur de Madame Z..., employait habituellement moins de cinquante salariés, son effectif total étant de 19 salariés ; qu'en jugeant cependant que le licenciement de Madame Z... était nul en raison de la méconnaissance par l'employeur de sa prétendue obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L. 1233-61 et L. 1235-11 (ex articles L. 321-4-1, alinéa 1er et L. 122-14-4, alinéa 1er, phrases 4 et 5) du Code du travail.

ALORS encore QUE l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi pesant sur l'employeur, c'est non pas au niveau de l'unité économique et sociale mais à celui de l'entreprise concernée par les mesures de licenciement économique envisagées, au moment où la procédure de licenciement collectif est engagée, que s'apprécient les conditions déterminant l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; que, dès lors, les entités relevant d'une même unité économique et sociale ne peuvent être comprises dans l'assiette de calcul des effectifs et des licenciements qu'à la condition d'avoir la qualité de coemployeur ; qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans rechercher si les personnes morales composant ladite unité avaient la qualité de coemployeur des salariées, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-61 (ex article L. 321-4-1, alinéa 1er) du Code du travail.

ALORS enfin QUE la recherche de postes disponibles au sein des sociétés du groupe aux fins de reclasser un salarié licencié pour motif économique n'est subordonnée à aucune condition de forme ; que satisfait à son obligation de reclassement l'employeur qui, pour rechercher les possibilités de reclassement existantes à l'intérieur du groupe, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer une permutation du personnel, envoie à ces dernières une lettre leur faisant part de sa recherche de postes de reclassement et décrivant à cette fin les fonctions exercées par les salariés dont le licenciement est envisagé ainsi que leurs qualifications ; qu'en jugeant que l'envoi d'une telle lettre était insuffisant faute de précision de « leur profil professionnel et de leur possibilité d'adaptation », la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1233-1, L. 1233-2, L. 1233-3 et L. 1233-4 (ex article L. 321-1) du Code du travail.

Décision attaquée

Cour d'appel de grenoble
1 juillet 2009

Textes appliqués

article L. 1233-61 du code du travail

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 28 janvier 2009, pourvoi n° 07-45.481, Bull. 2009, V, n° 26 (cassation partielle), et les arrêts cités