

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 2 juillet 2007 par la société Norgest en qualité de responsable de la communication puis mutée au sein de la société HPM et occupant en dernier lieu les fonctions de directrice de la communication, a été convoquée le 16 novembre 2011 à un entretien préalable à un licenciement pour motif économique, le 25 novembre 2011, au cours duquel il lui a été proposé un contrat de sécurisation professionnelle ; que par lettre du 5 décembre 2011 la société HPM lui a notifié les motifs économiques de la rupture en lui précisant qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, cette lettre constituerait la notification de son licenciement ; qu'après avoir accepté, le 16 décembre 2011, le contrat de sécurisation professionnelle, elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes d'indemnités pour licenciement irrégulier et sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de la condamner à payer une somme au titre de l'indemnité pour non-respect de l'article L. 1235-15 du code du travail, alors, selon le moyen, que l'adhésion du salarié à un contrat de sécurisation professionnelle le prive de la possibilité de contester la régularité de la procédure de licenciement ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que la salariée avait conclu un contrat de sécurisation professionnelle ; qu'en faisant droit à la demande de la salariée tendant à l'octroi de dommages-intérêts en raison de l'irrégularité de la procédure de licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-65, L. 1233-67 et L. 1235-15 du code du travail ;

Mais attendu que l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle constitue une modalité du licenciement pour motif économique et ne prive pas le salarié du droit d'obtenir l'indemnisation du préjudice que lui a causé l'irrégularité de la lettre de convocation à l'entretien préalable ; que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur n'avait pas mis en place les délégués du personnel alors qu'il était assujéti à cette obligation et sans qu'aucun procès-verbal de carence n'ait été établi, en a exactement déduit que le préjudice résultant de cette irrégularité subi par l'intéressée devait être réparé ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article 5 de la convention Unédic relative au contrat de sécurisation professionnelle du 19 juillet 2011 agréée par arrêté du 6 octobre 2011 et les articles L. 1233-65, L. 1233-66 et L. 1233-67 du code du travail ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que par lettre du 1er décembre 2011 la société a adressé à la salariée des offres de reclassement en lui laissant jusqu'au 15 décembre pour répondre ; que c'est sans attendre cette réponse ou l'expiration du délai, qu'elle a notifié le licenciement, le 5 décembre, qu'elle ne peut sérieusement soutenir qu'en adhérant au contrat de sécurisation professionnelle la salariée a refusé les offres de reclassement dès lors que l'adhésion est intervenue après le délai de réponse, en raison de la notification du licenciement trois jours après la réception des propositions de reclassement, qu'en procédant de manière prématurée à la notification de la lettre de licenciement, la société n'a pas respecté son obligation de reclassement ;

Attendu, cependant, que lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique soit dans le document écrit d'information sur le contrat de sécurisation professionnelle remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié, en application du premier des textes susvisés, lorsque le délai dont

dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail ; que lorsqu'un salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle, la rupture du contrat de travail intervient à l'expiration du délai dont il dispose pour prendre parti ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que la lettre du 5 décembre 2011, qui n'avait d'autre but que de notifier à la salariée le motif économique du licenciement envisagé et de lui préciser qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, cette lettre constituerait la notification de son licenciement, n'avait pas eu pour effet de rompre le contrat de travail ni de mettre un terme au délai laissé à l'intéressée pour se prononcer sur les offres de reclassement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamne la société à payer la somme de 50 000 euros à titre de dommages-intérêts et ordonne le remboursement aux organismes concernés des allocations de chômage versées à la salariée depuis son licenciement dans la limite de six mois, l'arrêt rendu le 27 septembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 d'Amiens ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

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

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 dix-sept mars deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société HPM

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de la salariée était irrégulier au regard de l'article L. 1235-15 du Code du travail, d'AVOIR condamné l'employeur à verser à sa salariée la somme de 6. 000 euros au titre de l'indemnité pour non-respect de l'article L. 1235-15 du Code du travail, et une somme en application de l'article 700 du Code de procédure civile et d'AVOIR condamné l'employeur aux dépens ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « Sur la régularité de la procédure de licenciement :

Aux termes de l'article L1235-15 du code du travail est irrégulière toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise où le comité d'entreprise ou les délégués du personnel n'ont pas été mis en place alors qu'elle est assujettie à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi. Le salarié a alors droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.

Selon Marie-Thérèse X... l'effectif de la SAS HPM est supérieur à 11 salariés. Elle soutient que son licenciement s'est inscrit dans le cadre de plusieurs départs qui impliquaient une consultation préalable des institutions représentatives du personnel.

La SAS HPM estime que l'adhésion de la salariée au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) l'empêche de contester la régularité de la procédure.

Cependant il n'existe aucune disposition légale ou réglementaire en ce sens. Le fait qu'en cas d'adhésion au CSP le contrat de travail ne soit pas rompu par un licenciement ne saurait avoir pour effet d'écartier l'application des dispositions applicables au licenciement économique, alors que le CSP intervient précisément dans ce cadre. Le 23 novembre 2011 Marie-Thérèse X... a sollicité l'organisation d'élections de délégués du personnel et le report de son entretien préalable. La SAS HPM lui a répondu qu'elle mettrait en place des élections mais n'a pas reporté l'entretien préalable au motif que la salariée pouvait se faire assister.

Il est donc constant que la société était assujettie à l'obligation de mettre en place des délégués du personnel. Or, comme le fait remarquer Marie-Thérèse X... cette instance doit être consultée lorsque plusieurs licenciements économiques sont envisagés.

En l'espèce, il ressort des pièces versées que 4 licenciements étaient envisagés.

Ainsi, il y a lieu de confirmer le jugement qui a alloué à la salariée 6 000 euros de dommages et intérêts » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « 1. Sur l'irrégularité du licenciement au regard de l'article L. 1235-15 du Code du travail et la demande d'indemnité.

Attendu que l'article L. 1235-15 du Code du travail précise : « Est irrégulière toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise où le comité d'entreprise ou le délégués du personnel n'ont pas été mis en place alors qu'elle est assujettie à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi.

Le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis. »

Attendu que l'entreprise a bien entamé une procédure de licenciement par un courrier daté du 16 novembre 2011 convoquant Madame X... à un entretien le 25 novembre 2011 en vue de son « licenciement pour motif économique. » Attendu que, par mail daté du mercredi 23 novembre 2011 adressé à Monsieur Y... et à Madame A..., Madame X... écrit : « Je constate qu'au sein de la SAS HPM nous sommes plus de 11 salariés, ce qui aurait dû entraîner les élections des délégués du personnel. Conformément à l'article 2314-4 du code du travail, je vous demande d'organiser les élections dans le mois à venir. J'ai fait l'objet d'une convocation à entretien préalable à un licenciement sans même que je puisse être assistée d'un délégué du personnel de par vos carences. Je vous demande donc de geler la procédure de licenciement à mon encontre et de reporter l'entretien préalable à une prochaine date une fois que les élections auront été organisées. Me défendre seule ou par un délégué extérieur me crée un préjudice et c'est un trouble manifestement illicite. »

Attendu que Monsieur Yves Y..., Directeur général de la société SAS HPM, répond par un courrier daté du 24 novembre 2011 en précisant : « Nous avons bien reçu votre courriel du 23 novembre. Nous vous informons que nous demandons au service RH de mettre en place les élections de DP au sein de SAS HPM. Je vous confirme donc l'entretien du 25 novembre 2011 »

Attendu que l'entretien préalable au licenciement économique de Madame X... s'est bien tenu le 25 novembre 2011. Attendu que le licenciement pour motif économique de Madame X... lui est notifié par courrier en date du 5 décembre 2011.

Attendu qu'il est avéré et reconnu l'absence de délégués du personnel pendant la procédure de licenciement pour motif économique de Madame X...

Le Conseil dit que la procédure de licenciement pour motif économique de Madame X... est irrégulière et fait droit à la demande d'indemnité de Madame X... à hauteur d'un montant qui sera précisé dans le dispositif. » ;

ALORS QUE l'adhésion du salarié à un contrat de sécurisation professionnelle le prive de la possibilité de contester la régularité de la procédure de licenciement ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a relevé que la salariée avait conclu un contrat de sécurisation professionnelle ; qu'en faisant droit à la demande de la salariée tendant à l'octroi de dommages et intérêts en raison de l'irrégularité de la procédure de licenciement, la Cour d'appel a violé les articles L. 1233-65, L. 1233-67 et L. 1235-15 du Code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Madame X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse, d'AVOIR condamné l'employeur à payer à sa salariée la somme de 50. 000 euros de dommages et intérêts, une somme sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile avec intérêts au taux légal à compter de l'arrêt, les intérêts dus étant eux-mêmes productifs d'intérêts dès lors qu'ils seront dus pour une année entière, d'AVOIR ordonné à

l'employeur de rembourser aux organismes concerné les allocations de chômage versées à sa salariée depuis son licenciement dans la limite de six mois d'allocations, d'AVOIR condamné l'employeur aux dépens, et d'AVOIR confirmé le jugement qui a fixé la rémunération mensuelle brute de la salariée à 5. 419 euros et rappelé qu'en application des dispositions de l'article R. 144-28 du Code du travail, la décision, ordonnant le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées à l'article R. 1454-14 dudit Code, est exécutoire de plein droit dans la limite maximum de 9 mois de salaire calculés sur la moyenne des 3 derniers mois, ladite moyenne s'élevant à 5. 419 euros ;

AUX MOTIFS QUE « Sur le bien fondé du licenciement :

Le licenciement économique ne peut, selon l'article L1233-4 du code du travail, être prononcé que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi de même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi d'une catégorie inférieure, ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient et dont les activités, l'organisation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, les offres de reclassement devant être précises et écrites

Par courrier du 1er décembre 2011 la SAS HPM a adressé à Marie-Thérèse X... deux propositions détaillées de poste et une troisième non précise, lui laissant jusqu'au 15 décembre pour donner sa réponse. Dans le même temps, Marie-Thérèse X... avait jusqu'au 16 décembre pour accepter le bénéfice du CSP.

C'est sans attendre la réponse de la salariée ou l'expiration du délai que la SAS HPM lui a notifié la lettre de licenciement le 5 décembre.

Elle ne peut sérieusement soutenir qu'en adhérant au CSP Marie-Thérèse X... a refusé les offres de reclassement, dès lors que l'adhésion est intervenue après le délai de réponse, en raison de la notification du licenciement trois jours après la réception des propositions de reclassement.

En procédant de manière prématurée à la notification de la lettre de licenciement, la SAS HPM n'a pas respecté son obligation de reclassement, ce qui rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le jugement sera infirmé sur ce point.

S'agissant du préjudice subi, Marie-Thérèse X... indique que ses recherches actives lui ont permis de retrouver rapidement un emploi mais qu'il n'a pas été donné suite à sa période d'essai. Elle ajoute n'avoir retrouvé, depuis qu'un contrat à durée déterminée.

Marie-Thérèse X... avait 10 ans d'ancienneté compte tenu de sa reprise d'ancienneté, était âgée de 41 ans au moment du licenciement et percevait un salaire de l'ordre de 5 300 euros. Il lui sera alloué une somme de 50 000 euros en réparation de son préjudice.

Il convient d'ordonner à la SAS HPM de rembourser aux organismes concernés les allocations de chômage versées à Marie-Thérèse X... depuis son licenciement dans une limite de six mois d'allocations. » ;

1°) ALORS QUE la seule notification par l'employeur au salarié du motif économique de son licenciement préalablement à son adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle ne met pas un terme au délai donné au salarié par l'employeur pour qu'il se prononce sur les propositions de reclassement ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir qu'il avait fait des offres de reclassement à sa salariée le 1er décembre 2011 et lui avait laissé un délai de 15 jours pour les accepter, que celle-ci ne s'était pas prononcée, de sorte que le délai était expiré et qu'elle avait ensuite adhéré au contrat de sécurisation professionnelle le 16 décembre 2011 ; que pour dire que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement, la Cour d'appel s'est bornée à relever que l'adhésion de la salariée au contrat de sécurisation professionnelle était intervenue après l'expiration du délai qui lui avait été imparti pour se prononcer sur les offres de reclassement suite à la notification du licenciement intervenue avant le terme de ce délai ; qu'en statuant ainsi, sans à aucun moment constater que dans la lettre notifiant à la salariée le motif économique de la rupture de son contrat de travail, l'employeur avait mis un terme prématuré au délai qu'il lui avait octroyé pour se prononcer sur les offres de reclassement, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-65, L. 1233-67 et L. 1233-4 du Code du travail ;

2°) ALORS QUE les termes du litige sont fixés par les prétentions respectives des parties ; que la salariée prétendait que sa rémunération moyenne était de 5. 314, 37 euros et avait versé aux débats ses bulletins de salaire de décembre 2010 et de novembre 2011 ; que l'employeur affirmait quant à lui que la rémunération mensuelle brute de la salariée s'élevait à 4. 036, 75 euros et avait versé aux débats les bulletins de salaire de Madame X... de janvier à décembre 2011 ; qu'en

fixant la rémunération mensuelle brute de Madame X... à 5. 419 euros, la Cour d'appel a violé l'article 4 du Code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE les juges sont tenus de motiver leur décision ; que la salariée prétendait que sa rémunération moyenne était de 5. 314, 37 euros et avait versé aux débats ses bulletins de salaire de décembre 2010 et de novembre 2011 ; que l'employeur affirmait quant à lui que la rémunération mensuelle brute de la salariée s'élevait à 4. 036, 75 euros et avait versé aux débats les bulletins de salaire de Madame X... de janvier à décembre 2011 ; qu'en fixant la rémunération mensuelle brute de Madame X... à 5. 419 euros, sans à aucun moment motiver sa décision sur ce point, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que l'employeur avait méconnu la priorité de réembauchage et de l'AVOIR condamné à verser à sa salariée la somme de 12. 000 euros au titre de l'indemnité pour non-respect de la priorité de réembauche et d'une somme en application de l'article 700 du Code de procédure civile et d'AVOIR condamné l'employeur aux dépens ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « Sur la priorité de réembauche :

Par courrier du 12 janvier 2012 Marie-Thérèse X... a demandé à bénéficier de la priorité de réembauche.

Elle soutient que la SAS HPM s'est abstenue de lui proposer le poste de « category manager » qui a fait l'objet d'une annonce d recrutement. Elle affirme que l'auteur de l'annonce ne fait pas de doute dès lors qu'elle a été diffusée par la société Ad hoc ; prestataire de HPM. Elle ajoute que les deux salariés embauchés par la société HPM Nord s'occupaient de la communication du groupe, de sorte qu'il s'agit d'une fraude de la SAS HPM à ses obligations.

La SAS HPM soutient que l'annonce pour le poste de « category manager » vise une société qui dispose de 8 sites, alors qu'elle-même n'en a qu'un seul. Elle fait valoir que son registre unique du personnel démontre qu'elle n'a aucun poste de ce type. Elle rappelle par ailleurs qu'elle n'avait pas à proposer les deux offerts par une autre société du groupe, la SAS HPM Nord, qui a accueilli les sociétés d'exploitation dans le cadre de la fusion absorption et dont la SAS HPM est la holding.

L'obligation de proposer un poste dans le cadre de la priorité de réembauche incombe effectivement à la société qui était l'employeur du salarié licencié et non aux sociétés du même groupe. Cependant, l'annonce relative au poste de « category manager » a été diffusée au nom et pour le compte du groupe dans le cadre d'une création d'une direction marketing. Seule la SAS HPM est en mesure de justifier de l'identité de la société qui a procédé à ce recrutement ou de l'absence d'un tel recrutement en produisant notamment un contrat de travail ou des registres uniques du personnel qui ne soient pas limités au seul mois de février 2012, en ce qui la concerne et décembre 2011 en ce qui concerne d'autres sociétés du groupe.

C'est donc à juste titre que le conseil de prud'hommes a fait droit à la demande de la salariée » ;

1°) ALORS QU'en matière prud'homale la preuve est libre ; qu'en l'espèce, pour établir que la société H. P. M. ne disposait pas de poste de « category manager » et donc justifier de ce que l'offre d'emploi concernant ce poste datant de février 2012 n'émanait pas de la société H. P. M., l'employeur avait versé aux débats son registre du personnel de février 2012, la priorité de réembauchage ne s'appréciant qu'au niveau de l'entreprise et non du groupe ; que la Cour d'appel a constaté que l'employeur versait aux débats son registre du personnel de février 2012 ; qu'en exigeant que la preuve de l'absence de recrutement par la société H. P. M. d'un « category manager » soit établie par la production d'un contrat de travail ou des registres du personnel qui ne soient pas limités au mois de février 2012 pour la société H. P. M. et à décembre 2011 pour les autres sociétés du groupe, la Cour d'appel a violé l'article 1315 du Code Civil ;

2°) ALORS QUE la priorité de réembauchage ne s'exerce que sur un emploi compatible avec la qualification du salarié ; qu'en se contentant d'affirmer que l'employeur avait méconnu son obligation de réembauchage dès lors qu'il ne justifiait pas de ce que l'annonce relative au poste de « category manager » n'avait pas été diffusée en son nom et pour son compte, sans constater que ce poste était compatible avec la qualification de la salariée, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1233-45 du Code du travail ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « 2. Sur le non respect de la priorité de réembauche et la demande

d'indemnité.

Attendu que l'article L. 1233-45 du Code du travail précise : « Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur informe les représentants du personnel des postes disponibles et affiche la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur. ».

Attendu que la société SAS HPM adresse à Madame X... sa notification par courrier daté du 5 décembre 2011 en précisant : « Vous bénéficiez d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de votre contrat à condition que vous nous informiez, par courrier, de votre souhait d'en user. Cette priorité concerne les emplois compatibles avec votre qualification actuelle ou avec celles que vous viendrez à acquérir, sous réserve que vous nous avez informés de celles-ci. ».

Attendu que par courrier daté du 12 janvier 2012, Madame X... écrit à la société SAS HPM : « Je vous informe que je souhaite bénéficier d'une priorité de réembauche dans votre entreprise.

Je vous serais donc reconnaissante de bien vouloir m'informer de tout emploi devenu disponible dans ma qualification au sein de votre entreprise. ».

Attendu qu'il est avéré qu'en date du 1er février 2012, Monsieur François Z... a été embauché au poste d'attaché de direction, soit près de 18 jours après le courrier adressé par Madame X...

Attendu que ce poste a fait partie des postes proposés pour le reclassement de Madame X... par courrier daté du 1er décembre 2011.

Attendu que, dans sa lettre de notification datée du 5 décembre 2011, la société SAS HPM écrit « il ne nous est malheureusement pas possible de procéder à votre reclassement à un poste équivalent », prouvant ainsi que les postes proposés dont celui d'attaché de direction se situe à une qualification inférieure.

Attendu que Madame X... a refusé ce poste d'attaché de direction en adhérant à la CSP en date du 16 décembre 2011.

Attendu que, conformément à l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation n° 07-43.240 du 3 mars 2009, dans le cas où un salarié a été licencié pour motif économique après avoir refusé une modification de son contrat de travail liée à la transformation de son emploi, l'employeur doit à nouveau lui proposer cet emploi dans le cadre de la priorité de réembauche s'il procède à un recrutement pour le pourvoir.

Attendu que ce poste n'a pas été présenté à Madame X... dans le cadre de la priorité de réembauche.

Attendu qu'en agissant ainsi, il est avéré que la société SAS HPM n'a pas respecté l'article L. 1233-45 du Code du travail.

Attendu que l'article L. 1235-13 précise : « En cas de non-respect de la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45, le juge accorde au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire.

Le Conseil dit que la société SAS HPM n'a pas respecté la priorité de réembauche demandée par Madame X... et fait droit à la demande de celle-ci d'une indemnité à hauteur d'un montant qui sera précisé dans le dispositif » ;

3°) ALORS QUE le droit à la priorité de réembauche ne peut s'exercer qu'à l'égard de l'entreprise qui a licencié le salarié ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir et offrait de prouver que Monsieur Z... avait été embauché par la société HPM NORD, de sorte qu'il ne pouvait lui être reproché de ne pas avoir proposé le poste de ce dernier à Madame X... (conclusions d'appel de l'exposante p. 25 et contrat de travail de Monsieur Z...) ; qu'en reprochant à l'employeur de ne pas avoir proposé à la salariée le poste offert à Monsieur Z..., sans rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si ce poste n'avait pas été proposé par une autre société du groupe que celle de l'employeur, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-45 du Code du travail.