REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 3

ARRET DU 06 MARS 2024

(n° , 7 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 21/03107 - N° Portalis 35L7-V-B7F-CDOHW

Décision déférée à la Cour : Jugement du 12 Janvier 2021 - Conseil de Prud'hommes - Formation de départage de BOBIGNY - RG n° 17/04003

APPELANTES

Société FEDEX EXPRESS FR (venant aux droits de TNT EXPRESS INTERNATIONAL)

prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège

[Adresse 2]

[Localité 3]

Représentée par Me Philippe DANESI, avocat au barreau de PARIS, toque : R235

Société FEDEX EXPRESS FR HOLDING (anciennement TNT FRANCE HOLDING)

prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège

[Adresse 2]

[Localité 3]

Représentée par Me Philippe DANESI, avocat au barreau de PARIS, toque : R235

Société FEDEX EXPRESS INTERNATIONAL B.V. (venant aux droits de la société TNT EXPRESS B.V., anciennement TNT EXPRESS N.V.)

prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège

dont le siège social est situé au Taurusavenue 111

2132 LS HOOFDDORP / PAYS-BAS

Représentée par Me Philippe DANESI, avocat au barreau de PARIS, toque : R235

INTIMEE

Madame [Y] [K]

[Adresse 1]

[Localité 4]

Représentée par Me Fiodor RILOV, avocat au barreau de PARIS, toque : P0157

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 13 Décembre 2023, en audience publique, les avocats ne s'étant pas opposés à la composition non collégiale de la formation, devant Madame NEMOZ-BENILAN Roselyne, Conseillère, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu en son rapport, composée de :

Madame Fabienne ROUGE, Présidente de chambre

Madame Anne MENARD, Présidente de chambre

Madame Roselyne NEMOZ-BENILAN, Conseillère

Greffière, lors des débats : Figen HOKE

ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

- mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile,

- signé par Madame Fabienne ROUGE, présidente et par Madame Figen HOKE, greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSE DU LITIGE

Madame [Y] [K] a été embauchée le 25 septembre 2000 par la société TNT EXPRESS INTERNATIONAL, qui était une des filiales, sur le territoire national, du groupe TNT, spécialisé dans l'acheminement de colis et de documents à bref délai.

Au cours de l'année 2014, la société TNT EXPRESS INTERNATIONAL a engagé une réorganisation entraînant des suppressions de poste et des modifications de contrat de travail ainsi que l'élaboration et la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Le 15 mai 2014, un accord collectif d'entreprise partiel sur le contenu du PSE, les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, la pondération des critères des licenciements, les modalités des mises en 'uvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement, a été conclu en application de l'article L. 1233-24-2 du code du travail, complété par un acte unilatéral de l'employeur. L'accord collectif a été validé et l'acte unilatéral homologué par décision de la DIRECCTE du 5 juin 20l4.

Madame [K] a été licenciée par lettre du 6 mars 2015 ainsi motivée : « Pour sauvegarder la compétitivité du Groupe TNT dans son secteur du transport express de documents et de colis, la Société' a été contrainte d'adopter un projet de réorganisation de ses activités, accompagné d'un projet de licenciement.

Ces projets ont été l'objet d''une consultation des institutions représentatives compétentes, et ont été assortis d'un Plan de sauvegarde de l'emploi, ayant donné lieu à un accord majoritaire avec les organisations syndicales représentatives, et un document unilatéral établi par l'employeur, validé et homologué par la DIRECCTE d'Ile de France, en date du 2juin 2014.

Nous avons le regret de vous notifier par la présente votre licenciement pour motif économique pour les raisons, développées dans le projet de réorganisation exposé aux représentants du personnel, dont nous vous rappelons ci-après les éléments essentiels.

Le contexte économique

Notre Société et le Groupe auquel elle appartient opèrent sur un marché hautement concurrentiel, qui diminue en valeur et est caractérisé par une forte baisse des prix.

Le marché du transport « express '' diminue en effet en valeur malgré la hausse des volumes et ce à cause d'une baisse significative des prix.

Cette baisse s'explique notamment par la volonté des clients de se tourner vers des modes de livraison plus lents et moins onéreux, mais assurant un niveau de service équivalent. Ainsi, au niveau national, le prix moyen unitaire des colis express léger est passé de 7,5 € au 3ème trimestre 2008 à 6,9 € au 1 er trimestre 2013. Au niveau international, le prix moyen d'une livraison « express » à l'exportation sur le marché européen est passé d'environ 38 € au 3ème trimestre 2008 à environ 26 € au 1er trimestre 2013. La même baisse est observée à l'importation, le prix baissant sur la même période de 10 € à un peu moins de 8 €.

Au niveau du Groupe, une baisse similaire a pu être constatée :au niveau national, le prix moyen unitaire des envois est passé de 9 € en 2008 à 8,2 € en 2013, et au niveau international, le prix moyen unitaire des envois est passé de 70 € en 2008 à environ 51 € en 2013.

Dans ce contexte, nous devons faire face à une concurrence particulièrement agressive dont la taille, l'organisation et l'offre permettent de mieux répondre aux enjeux liés à une demande de produits à plus bas prix et aux coûts d'infrastructures élevés liés à une présence mondiale, compte~tenu des volumes et des distances.

En effet, malgré la position de 4ème opérateur mondial sur le marché du transport « express'', le Groupe-TNT a une taille bien inférieure à ses concurrents Fedex, UPS et DHL (au moins 5 fois plus petite en termes de chiffre d'affaires) et nos concurrents continuent de croître par des opérations de rachat, ce qui leur permet de mieux absorber les coûts d'infrastructures.

En France, l'agressivité commerciale de Chronopost et GLS, qui ont notamment développé des solutions économiques, leur fait gagner des parts de marché au détriment de TNT.

Les conséquences sur les résultats du Groupe et en France

Ce contexte défavorable a eu des conséquences économiques et financières importantes sur le Groupe, tant à l'international qu'en France.

Ainsi, les résultats enregistrés par le Groupe en 2013 ont confirmé le très net recul de ses

performances.

Le résultat net fait apparaître une nouvelle perte pour l'exercice 2013, de 122 millions d'Euros, en augmentation de près de 50% par rapport à l'exercice 2012, tandis que le chiffre d'affaire était aussi en recul, de 4, 7%, par rapport à 2012.

Une érosion drastique de la compétitivité peut être observée au niveau de la Business Unit (BU), France du Groupe, à laquelle la Société est rattachée. Même si le chiffre d'affaires a évolué positivement de 5,9% entre 2007 et 2013, en raison de l'augmentation du volume de colis traité, le résultat d'exploitation et le résultat net ont chuté sur la même période, et particulièrement entre 2012 et 2013.

Le résultat d'exploitation : de 37,21 millions d'Euros à 24,83 millions d'Euros. Pour rappel en 2007 il était de 61,9 millions d'Euros ;

Le résultat net de 11,79 millions à 7 millions ; en 2007 il s'établissait à 25,93 millions d'Euros. Cette baisse est la conséquence d'une augmentation des charges de sous-traitance, des salaires et des achats de matières premières.

Elle s 'est confirmée au premier semestre 2014. La BUFrance affichait un résultat d'exploitation de - 28, 65 millions d'Euros et une perte nette de 18, 91 millions d'Euros.

Enfin, concernant plus spécifiquement la Société TNT Express International, on constate le même effet, une légère hausse du Chiffre d'affaires liée à l'augmentation relative du volume de colis, associée à des résultats demeurant très préoccupants :

Le résultat d'exploitation reste négatif: - 5,6 millions d'Euros en 2012 et - 5,5 millions d'Euros en 2013. Cette baisse s'est confirmée au 1 er semestre 2014, avec un résultat d'exploitation de - 14,59 millions d'Euros.

Le résultat net aussi, qui passe de -6, 5 millions en 2012 a - 6, 3 millions d'Euros en 2013. Le premier semestre 2014 affichait une perte nette de 10,24 millions d'Euros.

La menace réelle qui pèse ainsi sur la compétitivité de TNT la contraint à se réorganiser pour sauvegarder sa compétitivité.

Le Groupe, avant de mettre en place un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, a mis en oeuvre plusieurs actions et notamment :

A l'international : la cession de la filiale chinoise Hoau le 1 er novembre 2013, la mise en place du programme Deliver ;

En France: la rationalisation de la sous-traitance, la limitation des coûts de voyage et de

déplacement, la renégociation des contrats fournisseurs a compter de 2011, qui a permis

d'économiser 300. 000 € en 2013.

Ces actions ne sont pourtant pas suffisantes compte tenu de l'ampleur des difficultés rencontrées et il a été décidé de mettre en 'uvre une réorganisation au niveau mondial, pour répondre aux enjeux différents des marchés domestique et international et limiter les coûts de structure. La nouvelle organisation sera structurée autour de 3 divisions essentiellement orientées autour du produit commercialisé, national (Domestic) ou international (Europe International/Reste du Monde).

L'activité du Groupe en France sera dorénavant rattachée, pour l'activité nationale, à la division Domestic, et pour l'activité internationale à la BUEurope International.

Parallèlement, le centre de services partagés du Groupe sera davantage exploité pour certaines opérations et de nouvelles formes d'organisation du travail seront introduites (« Blueprint '') avec là encore, le souci d'améliorer l'efficacité et limiter les coûts.

Dans le cadre de cette réorganisation, nous vous avons proposé une modification de votre contrat de travail.

Comme nous vous l'avons exposé dans la lettre de proposition de modification de votre contrat de travail, votre décision (et éventuellement celle des autres collaborateurs de votre catégorie professionnelle) a pour conséquence, à défaut de reclassement effectif, votre licenciement pour motif économique.

Nous vous avons fait parvenir plusieurs offres de reclassement personnalisées dans le Groupe; Aucune de ces offres n'a pu aboutir à votre reclassement.

Malgré les recherches entreprises, tant au niveau de la société que du Groupe, aucune autre solution de reclassement n'a pu être mise en 'uvre à votre égard.

Nous sommes donc contraints de procéder à votre licenciement pour motif économique.'

C'est dans ces conditions qu'en septembre 2015, Madame [K] a saisi le Conseil de Prud'hommes de Bobigny de demandes dirigées contre la société TNT EXPRESS INTERNATIONAL, mais également contre deux autres sociétés du groupe, TNT HOLDING FRANCE et TNT EXPRESS, demandes visant à ce que ces trois sociétés soient reconnues comme ses co-employeurs et à ce que son licenciement soit déclaré sans cause réelle et sérieuse.

Au cours de l'année 2016, le groupe FEDEX a racheté le groupe TNT, de sorte que la société FEDEX EXPRESS FR vient aux droits de la société TNT EXPRESS INTERNATIONAL, et les sociétés FEDEX EXPRESS HOLDING et FEDEX INTERNATIONAL aux droits des deux autres sociétés.

Par jugement du 12 janvier 2021, le juge départiteur du Conseil de Prud'hommes a dit qu'il n'existait pas de situation de co-emploi, que le licenciement de Madame [K] était sans cause réelle et sérieuse, et condamné la société FEDEX EXPRESS FR, venant aux droits de la société TNT EXPRESS INTERNATIONAL, à payer à Madame [K] la somme de 43.972,89 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 300 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

Les parties ont été déboutées de leurs autres demandes.

Le 26 mars 2021, les trois sociétés ont interjeté appel partiel de cette décision.

Par leurs dernières conclusions du 16 octobre 2023 auxquelles il est expressément renvoyé en ce qui concerne leurs moyens, les sociétés FEDEX EXPRESS FR, FEDEX EXPRESS HOLDING et FEDEX INTERNATIONAL B.V demandent à la cour de :

- confirmer le jugement du Conseil de Prud'hommes de Bobigny en ce qu'il a dit qu'il n'existait pas de situation de co-emploi avec les appelantes, que le motif économique du licenciement était réel et sérieux, que le reclassement à l'étranger était conforme aux exigences légales et débouté Madame [K] de ses demandes au titre de l'exécution du contrat de travail.

- l'infirmer en ce qu'il a dit que le licenciement de Madame [K] était sans cause réelle et sérieuse et sur les condamnations prononcées.

Elles sollicitent condamnation de Madame [K] à leur payer 2.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Par ses dernières conclusions du 12 octobre 2023 auxquelles il est expressément renvoyé en ce qui concerne ses moyens, Madame [K] demande à la cour :

- de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la société FEDEX EXPRESS FR venant aux droits de la société TNT EXPRESS INTERNATIONAL à lui payer des indemnités au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse et la somme de 300 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

- de l'infirmer sur le surplus et de condamner les sociétés TNT HOLDING France, TNT EXPRESS N.V et TNT EXPRESS INTERNATIONAL, in solidum du fait de la situation de co-emploi, à lui verser une indemnité de 113.073,15 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle demande condamnation de la société TNT EXPRESS INTERNATIONAL à lui payer la même somme du fait de l'absence de motif économique réel et sérieux du licenciement, ainsi que pour licenciement sans cause réelle et sérieuse du fait de la violation de l'obligation individuelle de reclassement.

Elle sollicite condamnation des sociétés appelantes à lui payer chacune une indemnité de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile et d'assortir les condamnations à intervenir d'intérêts au taux légal.

MOTIFS :

Sur le co-emploi

Une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un co-employeur à l'égard du personnel employé par une autre, hors l'existence d'un lien de subordination, que s'il existe entre elles, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière.

C'est à juste titre que le premier juge, après avoir constaté que le seul document produit par le salarié était insuffisant à justifier que les critères caractérisant une situation de co-emploi étaient en l'espèce remplis, a débouté la salariée de ses

demandes de reconnaissance d'une situation de co-emploi et de celle afférente de condamnation in solidum des trois sociétés.

Sur le licenciement économique

Selon les dispositions de l'article L 1233-3 du code du travail alors applicable, constitue un licenciement économique le licenciement effectué pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant, d'une suppression ou transformation d'emploi ou encore une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, refusée par le salarié, consécutive soit à des difficultés économiques, soit à des mutations technologiques, soit à une réorganisation de l'entreprise laquelle, si elle n'est pas justifiée par des difficultés économiques ou par des mutations technologiques, doit être indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

La cause économique d'un licenciement s'apprécie au niveau de l'entreprise ou, si celle-ci fait partie d'un groupe, au niveau du secteur d'activité du groupe dans lequel elle intervient.

C'est encore à juste titre que le premier juge, après analyse des données chiffrées concernant la situation économique et concurrentielle de la société TNT EXPRESS international et du groupe TNT dans son ensemble, a constaté qu'il existait une menace réelle sur la compétitivité de l'entreprise, justifiant sa décision de se réorganiser.

Madame [K] prétend d'abord que le secteur d'activité du groupe n'est pas défini tout en affirmant parallèlement, de façon contradictoire, comme l'a relevé le premier juge, que le groupe a un secteur d'activité unique, celui de la messagerie (livraison express de marchandises).

Elle affirme ensuite qu'en 2014, le groupe a augmenté ses profits et que seules les provisions pour restructuration ont impacté ses résultats opérationnels, mais sans démontrer cette profitabilité par des pièces pertinentes ainsi que l'a constaté le premier juge. En revanche, les données chiffrées présentées par la société font apparaître que le groupe TNT, en raison notamment d'une baisse généralisée des tarifs dans le secteur, avait enduré une diminution continue de son chiffre d'affaires depuis 2012 ; qu'en 2014, pendant la période contemporaine des licenciements, ce CA était encore en baisse de 3%, passant de 6 904 millions d'euros en 2013 à 6 680 millions d'euros en 2014, la société enregistrant dans le même temps une aggravation des pertes (de -122 millions d'euros en 2013 à -190 millions d'euros en 2014) et un résultat net déficitaire.

Cette dégradation des résultats s'inscrivait dans un contexte très concurrentiel, avec une forte pression sur les prix et un marché dominé par les trois autres opérateurs au niveau mondial sur le marché du transport express, à savoir FEDEX, DHL et UPS ayant enregistré pendant les même périodes une augmentation de leur CA et de leur profitabilité ; si la réorganisation effectuée a nécessairement entraîné des dépenses, avec un impact sur les résultats, comme le fait valoir l'intéressée, il reste qu'elle s'avérait nécessaire pour que la société conserve ses parts de marché et préserve sa compétitivité.

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a dit que le motif économique du licenciement état justifié.

Sur l'obligation de reclassement

Selon l'article L 1233-4 du code du travail, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts d'adaptation et de formation ont été réalisés et que le reclassement ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans le groupe auquel elle appartient. Le reclassement s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui occupé ou sur un emploi équivalent ; à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement doivent être écrites et précises.

Selon l'article L 1233-4-1 du même code qui était applicable à la date du licenciement, lorsque l'entreprise ou le groupe est implanté hors de France, l'employeur demande préalablement au salarié s'il accepte de recevoir des offres de reclassement hors de France et sous quelles restrictions éventuelles. Le salarié manifeste son accord pour recevoir de telles offres dans un délai de 6 jours ouvrables à compter de la réception de la proposition et son absence de réponse vaut refus. Les offres de reclassement écrites et précises ne sont adressées qu'au salarié ayant accepté de les recevoir.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a loyalement et sérieusement exécuté son obligation de recherche de reclassement dans l'entreprise ou au sein du groupe auquel elle appartient. A défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

S'agissant des offres de reclassement à l'étranger, il était mentionné, dans les courriers adressés aux salariés que s'ils souhaitaient recevoir des offres du groupe, ils devaient retourner, dans un délai de 6 jours, le questionnaire, joint en annexe avec la liste des pays accessibles. Madame [K] était ainsi invitée à faire part de son acceptation ou de son refus d'être reclassée à l'étranger, sans qu'il lui soit demandé d'emblée d'accepter un tel reclassement ; quant à la liste des implantations, elle était manifestement jointe en annexe, contrairement à ce prétend l'intéressée puisque certains salariés, comme l'a relevé le juge départiteur, avaient fait part de leur acceptation ou de leur refus portant sur des pays précis.

Or Madame [K] n'a pas renvoyé le formulaire ni manifesté son acceptation d'un reclassement à l'étranger.

En revanche, s'agissant des recherches de reclassement en France, la société FEDEX EXPRESS FR fait valoir que Madame [K], qui était assistante à la direction administrative des ventes, s'est vu proposer 42 postes de reclassement dont 5 sur des postes identiques d'Assistante de Direction. Mais si elle prétend que l'intéressée n'en a accepté aucune, cette affirmation est contredite par les pièces produites qui font apparaître que Madame [K] a, le 5 janvier 2015, accepté d'être reclassée sur un poste d'attachée de direction à [Localité 5]. Or pas plus devant le Conseil de Prud'hommes que devant la Cour la société appelante ne donne d'explications sur la suite donnée par la société à cette demande de reclassement.

Il s'ensuit que la société ne démontre pas avoir mené sa recherche de reclassement de façon loyale, comme l'a relevé le premier juge, dont le jugement doit être confirmé en ce qu'il a dit que le licenciement de Madame [K] était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Les dommages et intérêts alloués à Madame [K] par le premier juge, conformément aux dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail applicables à la date du licenciement, sont adaptés à la taille de l'entreprise, à l'ancienneté de la salariée et au montant de sa rémunération.

Il convient de confirmer le jugement en toutes ses dispositions.

PAR CES MOTIFS

Confirme le jugement en toutes ses dispositions ;

Y ajoutant ;

Vu l'article 700 du Code de procédure civile ;

Condamne la société FEDEX EXPRESS FR à payer à Madame [K] une somme supplémentaire de 200 euros au titre des frais irrépétibles exposés en appel ;

Met les dépens à la charge de la société FEDEX EXPRESS FR.

LA GREFFIÈRE LA PRÉSIDENTE