8ème Ch Prud'homale

ARRÊT N°184

N° RG 23/03474 -

N° Portalis DBVL-V-B7H-T24O

M. [T] [I]

C/

- S.A.S SEITA

- Société IMPERIAL BRANDS PLC

- SA IMPERIAL TOBACCO LIMITED

Confirmation

Copie exécutoire délivrée

le :

à :

-Me Fiodor RILOV

-Me Christophe LHERMITTE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE RENNES

ARRÊT DU 29 MAI 2024

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Madame Nadège BOSSARD, Présidente,

Monsieur Philippe BELLOIR, Conseiller,

Madame Anne-Cécile MERIC, Conseillère,

GREFFIER :

Monsieur Philippe RENAULT, lors des débats et lors du prononcé

DÉBATS :

A l'audience publique du 11 Janvier 2024

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 29 Mai 2024 par mise à disposition au greffe comme indiqué à l'issue des débats

****

APPELANT :

Monsieur [T] [I]

né le 17 Octobre 1984 à [Localité 12] (56)

demeurant [Adresse 17]

[Localité 3]

Représenté par Me Fiodor RILOV de la SCP SCP RILOV, Avocat au Barreau de PARIS

INTIMÉES :

1. La S.A.S. SOCIETE NATIONALE D'EXPLOITATION INDUSTRIELLE DES TABACS ET ALLUMETTES (SEITA) prise en la personne de son représentant légal et ayant son siège social :

[Adresse 2]

[Localité 4]

2. La Société de droit anglais IMPERIAL BRANDS PLC (anciennement dénommée IMPERIAL TOBACCO GROUP PLC) prise en la personne de ses représentants légaaux et ayant son siège social :

[Adresse 1]

[Localité 8]

ROYAUME UNI

.../...

3. La S.A. IMPERIAL TOBACCO LIMITED, Société de droit anglais prise en la personne de ses représentants légaux, ayant une succursale en [Adresse 10] et son siège social :

[Adresse 1]

[Localité 8],

ROYAUME UNI

Ayant toutes trois Me Christophe LHERMITTE de la SELEURL GAUVAIN, DEMIDOFF & LHERMITTE, Avocat au Barreau de RENNES, pour postulant et représentées à l'audience par Me Marie-Astrid BERTIN, substituant à l'audience Me Arnaud BLANC DE LA NAULTE de l'AARPI NMCG AARPI, Avocats plaidants du Barreau de PARIS

=+=+=+=+=+=+=+=+=+=+=+=+=+=+=+=+=+=+=

La société française société nationale d'exploitation industrielle des tabacs et allumettes dite Seita, dont l'appelant est salarié, est spécialisée dans la production et la commercialisation de cigarettes et de produits dérivés du tabac.

La société Seita a pour associé unique la société de droit anglais Imperial Tobacco Limited laquelle est elle-même détenue par la société de droit anglais Imperial Tobacco Brands PLC (anciennement dénommée Imperial Tobacco Group PLC).

Le groupe imperial Brands a décidé en 2014 d'une réorganisation au niveau européen se traduisant en France par la réorganisation de la société Seita et de ses établissements situés [Localité 6] (41), à [Localité 7] (24) et à [Localité 9] (44) impliquant la suppression de 355 postes et la fermeture des sites de l'institut du tabac de [Localité 7] et de l'usine de [Localité 9].

La réorganisation prévoyait la fermeture de l'usine de [Localité 14] et la concentration des capacités de production en Europe sur les usines de [Localité 15] et Tarnowo en Pologne et [Localité 11] en Allemagne.

Le comité central d'entreprise et les comités d'établissements ont été consultés dans le cadre de la procédure d'information-consultation.

Un plan de sauvegarde de l'emploi a été adopté entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives après avis favorable du comité central d'entreprise le 23 octobre 2014.

Cet accord a été validé par la DIRECCTE des Pays de la Loire le 7 novembre 2014.

Le 20 novembre 2024, la société Seita a informé M. [T] [I] de la suppression de son poste compte tenu de la fermeture du site de [Localité 9] et l'a invité à un entretien individuel en vue de rechercher des possibilités de reclassement interne.

Le salarié a été dispensé d'activité à compter de septembre 2014, date de fermeture de l'établissement, et a été licencié le 27 janvier 2015.

Le salarié ainsi que 124 autres salariés de la société Seita ont saisi le conseil de prud'hommes de Nantes aux fins de voir reconnaître la qualité de co-employeur des sociétés Imperial Tobacco Limited et Imperial Tobacco Brands PLC, voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse et obtenir des rappels de primes et indemnités.

Son affaire et celles de 124 autres salariés de la société Seita ont été jointes.

Par jugement avant-dire droit en date du 28 février 2017, le conseil de prud'hommes a ordonné à la société Seita de produire sous astreinte :

- des conventions de prestations de service entre Seita et toute autre société du groupe Imperial Tobacco, notamment les conventions de trésorerie, les conventions de gestion, les conventions de management Fee, les conventions relatives à la fabrication de cigarettes, les conventions de façonnage, les conventions de Cost-Plus, les conventions de prix de transfert, les conventions d'assistance,

- la répartition annuelle des volumes de production entre les usines de cigarettes du groupe Imperial Tobacco en Europe de 2010 à 2015, et la répartition annuelle des investissements entre les usines de cigarettes du groupe Imperial Tobacco en Europe de 2010 à 2015,

- le contrat de travail de chacun des mandataires sociaux de la société Seita avec toute société du groupe Imperial Tobacco, et le contrat de travail de chacun des cadres dirigeants de la société Seita avec toute société du groupe Imperial Tobacco,

- le manuel Financier Imperial Tobacco,

- l'organigramme des sociétés du groupe précisant les relations capitalistiques entre les sociétés du groupe Imperial Tobacco,

- le contrat de travail conclu entre [X] [V] et la société Seita,

- le livret d'accueil, de formation, et tout autre document remis ou mis à disposition du salarié de Seita par la direction des ressources humaines entre 2013 et 2015,

- les bilans de la société Seita pour les exercices 2008 à 2015.

L'affaire a été plaidée au fond à l'audience de jugement du 4 mai 2018. Un procès-verbal de partage de voix a été établi le 30 avril 2019 et l'affaire a été renvoyée à l'audience de départage du 2 juillet 2019.

Par jugement en date du 20 décembre 2019, le conseil de prud'hommes de Nantes, statuant en composition de départage, a :

Débouté les demandeurs de leurs demandes ;

Dit que les dépens sont partagés pour moitié entre les 127 demandeurs et pour l'autre moitié entre les 3 défendeurs,

Débouté les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

125 salariés ont interjeté appel.

Par ordonnance en date du 13 octobre 2022, le conseiller de la mise en état a ordonné la disjonction des affaires.

L'instruction a été clôturée le 6 avril 2023 et l'affaire a été appelée à l'audience du 13 avril 2023 à l'issue de laquelle l'affaire a été radiée par décision en date du 13 avril 2023.

L'affaire a été rétablie au rôle après remise de conclusions de rétablissement le 23 août 2023.

Selon ses conclusions notifiées et remises au greffe par la voie électronique les 23 août 2023 et 20 décembre 2023, le salarié demande à la cour de :

Infirmer en toutes ses dispositions le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Nantes le 20 décembre 2019 notifié le 31 décembre 2019 ;

Statuant à nouveau,

À titre principal,

Dire et juger que les sociétés Seita, Imperial Brands PLC (anciennement dénommée Imperial Tobacco Group PLC) et Imperial Tobacco Limited avaient la qualité de coemployeurs des salariés appelants ;

Dire et juger que les sociétés Seita, Imperial Brands PLC (anciennement dénommée Imperial Tobacco Group PLC) et Imperial Tobacco Limited n'ont pas respecté leurs obligations sociales conformément aux articles L. 1233-3, L. 1233-4 et L. 1233-4-1 du code du travail ;

Prononcer le licenciement sans cause réelle et sérieuse des appelants ;

En conséquence, condamner in solidum les sociétés Seita, Imperial Brands PLC (anciennement dénommée Imperial Tobacco Group PLC) et Imperial Tobacco Limited à verser aux appelants une indemnité en réparation du préjudice subi du fait de leur licenciement sans cause réelle et sérieuse consécutif au coemploi, à hauteur de : 108.826,17 €

- condamner in solidum les sociétés Seita, Imperial Brands PLC (anciennement dénommée Imperial Tobacco Group PLC) et Imperial Tobacco Limited à verser aux appelants la prime d'ancienneté conventionnelle, à hauteur de : 7.230,9 €

- condamner in solidum les sociétés Seita, Imperial Brands PLC (anciennement dénommée Imperial Tobacco Group PLC) et Imperial Tobacco Limited à verser aux appelants une indemnité pour entretien des vêtements de travail d'un montant de 1.000 euros chacun ;

À titre subsidiaire,

Dire et juger que les licenciements des salariés appelants sont dépourvus de toute cause économique réelle et sérieuse,

Prononcer le licenciement sans cause réelle et sérieuse des appelants ;

En conséquence, condamner la société Seita à verser aux appelants une indemnité en réparation du préjudice subi du

fait de l'absence de cause réelle et sérieuse de leur licenciement consécutif à l'illégalité du motif économique, à hauteur de : 108.826,17 €

- condamner la société Seita à verser aux appelants la prime d'ancienneté conventionnelle, à hauteur de 7.230,9 €

- condamner in solidum les sociétés Seita, Imperial Brands PLC (anciennement dénommée Imperial Tobacco Group PLC) et Imperial Tobacco Limited à verser aux appelants une indemnité pour entretien des vêtements de travail d'un montant de 1.000 euros chacun ;

À titre plus subsidiaire,

- Dire et juger que Seita a violé son obligation d'adaptation et de reclassement,

- Prononcer le licenciement sans cause réelle et sérieuse des appelants ;

En conséquence, condamner la société Seita à verser aux appelants une indemnité en réparation du préjudice subi du fait de leur licenciement sans cause réelle et sérieuse consécutif à la violation de l'obligation de reclassement, à hauteur de 108.826,17 €

- condamner la société Seita à verser aux appelants la prime d'ancienneté conventionnelle, à hauteur de : 7.230,9 €

- condamner in solidum les sociétés Seita, Imperial Brands PLC (anciennement dénommée Imperial Tobacco Group PLC) et Imperial Tobacco Limited à verser aux appelants une indemnité pour entretien des vêtements de travail d'un montant de 1.000 euros chacun ;

En tout état de cause

- Constater la violation par la société Seita et la société Imperial Brands PLC (anciennement dénommée Imperial Tobacco Group PLC) et Imperial Tobacco Limited du droit des salariés à la participation aux résultats,

En conséquence,

- Condamner la société Seita et la société Imperial Brands PLC (anciennement dénommée Imperial Tobacco Group PLC) et Imperial Tobacco Limited à recalculer et à distribuer la réserve spéciale de participation due aux salariés depuis la date de leur embauche en intégrant les résultats nets réalisés par la société Seita et la société Imperial Brands PLC (anciennement dénommée Imperial Tobacco Group PLC) et Imperial Tobacco Limited.

Ou à défaut,

- Juger inopposables les conventions conclues entre Seita et les sociétés du groupe Imperial Tobacco ayant pour effet de priver les salariés de leur droit à participation,

Et condamner la société Seita à recalculer la réserve spéciale de participation due aux salariés depuis la date de leur embauche en intégrant les résultats nets réalisés par la société Seita, la société Imperial Brands PLC (anciennement dénommée Imperial Tobacco Group PLC) et la société Imperial Tobacco Limited.

- Condamner les sociétés Seita, Imperial Brands PLC (anciennement dénommée Imperial Tobacco Group PLC) et Imperial Tobacco Limited à payer à chacun des salariés appelants une indemnité de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

- Assortir les condamnations à intervenir d'intérêts au taux légal ;

- Condamner les sociétés intimées aux entiers dépens.

Selon leurs dernières conclusions notifiées et remises au greffe par la voie électronique le 11 décembre 2023, les sociétés Seita, Imperial Brands PLC et Imperial Tobacco Limited demandent à la cour de :

A titre principal :

' Confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions en ce qu'il a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes et y ajouter expressément la mise hors de cause des sociétés Imperial Brands PLC et Imperial Tobacco Limited

En conséquence :

' Débouter le salarié de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions,

' Prononcer la mise hors de cause des sociétés Imperial Brands PLC et Imperial Tobacco Limited

A titre subsidiaire :

Si par extraordinaire, la Cour estimait le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse :

' Limiter le montant des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse aux salaires des 6 derniers mois

' Débouter le salarié du surplus de ses demandes

En tout état de cause :

' Prononcer la mise hors de cause des sociétés Imperial Brands PLC et Imperial Tobacco Limited

' Condamner le salarié à verser à chacune des sociétés, la Seita, Imperial Brands PLC et Imperial Tobacco Limited, la somme de 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

' Condamner le salarié aux entiers dépens

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 21 décembre 2023.

Par conclusions notifiées et remises au greffe le 29 décembre 2023, les sociétés Seita, Imperial Brands PLC et Imperial Tobacco Limited demandent à la cour :

- à titre principal de juger irrecevables :

- les pièces 77 à 80 déposées par Me Rilov le 20 décembre 2023,

- les conclusions d'appelant n°3 envoyées par ce dernier à la même date,

- à titre subsidiaire :

- ordonner la révocation de l'ordonnance de clôture du 21 décembre 2023,

- renvoyer l'affaire à une audience de mise en état.

Par conclusions notifiées le 5 janvier 2024, le salarié demande à la cour de :

- rejeter les demandes incidentes, formées à titre principal et à titre subsidiaire, par les sociétés Seita, Imperial Brands PLC (anciennement dénommée Imperial Tobacco Group PLC) et Imperial Tobacco Limited ;

- condamner les sociétés intimées aux entiers dépens.

Par application de l'article 455 du code de procédure civile, la cour se réfère, pour un plus ample exposé des prétentions et des moyens des parties aux conclusions sus-visées.

MOTIFS :

Sur la demande d'irrecevabilité des conclusions et pièces notifiées et communiquées par l'appelant le 20 décembre 2023 :

Les sociétés intimées font valoir que les appelants n'ont pas respecté le principe du contradictoire et le principe de loyauté procédurale en notifiant le 20 décembre 2023 à 22H30, soit la veille du jour de prononcé de l'ordonnance de clôture, des conclusions modifiées sur quatre points en développant de nouveaux moyens relatifs au motif économique du licenciement et en communiquant au même moment quatre nouvelles pièces, en langue anglaise non traduites, représentant 483 pages et datant de 2014 à 2016.

Les sociétés intimées soulignent également que les conclusions notifiées le 20 décembre 2023 par les appelants ne respectent pas les dispositions de l'article 954 du code de procédure civile qui prescrivent d'identifier les ajouts apportés aux conclusions.

Le salarié répond qu'aucune atteinte au principe du contradictoire ne peut être relevée lorsque les nouvelles conclusions ne font qu'étayer les arguments précédemment soulevés et déjà connus de la partie adverse, que les pièces communiquées étaient déjà connues et détenues par la partie adverse et que les sociétés intimées avaient elles-mêmes profondément remanié leurs conclusions notifiées le 11 décembre 2023 soit 3 jours avant la clôture initialement fixée. Il souligne que les pièces 78 et 79 avaient déjà été communiquées le 4 mai 2013 et sont également produites par les sociétés sous les numéros I.20 et I.21.

Selon l'article 15 du code de procédure civile, les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacune soit à même d'organiser sa défense.

En vertu de l'article 16 du code de procédure civile, le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction.

Il ne peut retenir, dans sa décision, les moyens, les explications et les documents invoqués ou produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement.

En l'espèce, alors que l'appel a été interjeté le 21 janvier 2020, que l'affaire a été clôturée une première fois le 6 avril 2023, qu'appelée à l'audience elle a été radiée puis a été rétablie après notification de conclusions de rétablissement le 23 août 2023, une ordonnance de fixation a été adressée aux parties le 11 octobre 2023 fixant la clôture au 14 décembre 2023 et l'audience de plaidoirie au 11 janvier 2024. Les intimées ont conclu le 7 décembre 2023 et à la demande de l'appelant la clôture a été reportée au 21 décembre 2023.

Ce dernier a conclu le 20 décembre soit la veille de la clôture et a communiqué quatre nouvelles pièces.

S'agissant des quatre pièces communiquées le 20 décembre 2023, soit la veille de la clôture, elles consistent en quatre rapports relatifs à des éléments économiques des sociétés Imperial Brand et Imperial Tobacco respectivement en date de novembre 2013, 2014, 2015 et 2016. Ces rapports d'activité en langue anglaise, non traduits, ont pour deux d'entre eux déjà été communiqués et sont donc dans le débat.

Les ajouts apportés aux conclusions de l'appelant concernent principalement les résultats de l'activité du groupe en 2015 exposés dans la pièce 79, précédemment communiquée par l'appelant sous le numéro 25 et déjà exploitée. Il s'agit des données déjà débattues par les intimées.

La pièce 77 consiste dans la présentation de résultats préliminaires 2016 dont seuls trois courts extraits sont mentionnés de manière brute dans les dernières conclusions de l'appelant sans qu'un véritable nouveau moyen soit développé de sorte que la production de cette pièce, dont la partie intimée avait connaissance pour en être l'auteur, ne heurte pas le principe du contradictoire.

La pièce 78 avait déjà été communiquée par l'appelant sous le numéro 24.

Quant à la pièce 80 qui consiste dans les comptes annuels 2016, elle n'est pas citée et donc pas exploitée par l'appelant dans ses conclusions. N'ayant pas été débattue, elle est écartée des débats.

Les autres ajouts des conclusions consistent soit dans le commentaire de jurisprudence ou dans le développement de moyens préexistants.

Au regard de ces éléments, les conclusions et pièces 77 à 79 ainsi communiquées le 20 décembre 2023 sont respectueuses du principe du contradictoire et sont donc recevables.

Aucun motif grave ne justifie de prononcer la révocation de l'ordonnance de clôture. Cette demande est rejetée.

Sur le co-emploi :

L'appelant soutient que les sociétés Imperial Brands PLC et Imperial Tobacco Limited étaient ses co-employeurs.

Les sociétés intimées soulèvent l'incompétence du conseil de prud'hommes pour statuer sur l'existence d'un co-emploi dans le cadre d'un licenciement collectif ayant donné lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi validé par l'autorité administrative considérant que le juge ne peut remettre en cause l'appréciation faite par l'autorité administrative de l'identité du véritable employeur des salariés concernés par le PSE.

Elles contestent au fond l'existence d'un tel co-emploi.

- sur la compétence du juge judiciaire :

L'appelant fait valoir que le conseil de prud'hommes est le juge du contrat de travail en vertu de l'article L1411-1 du code du travail et que le contrôle de l'existence d'une situation de co-emploi ne fait pas partie du contrôle opéré par l'administration du travail.

Les sociétés intimées font valoir que lorsqu'elle instruit une demande d'homologation ou de validation d'un PSE, la DIRECCTE est tenue de contrôler la régularité de la procédure d'information et de consultation des représentants du

personnel et à ce titre vérifie nécessairement que la société ayant établi le PSE et mené la procédure de consultation est le véritable employeur des salariés concernés par le PSE. Elles ont conclu que la question de l'identification du véritable employeur relève de la compétence du juge administratif dans le cadre du contentieux relatif aux décisions d'homologation ou de validation du PSE et qu'au regard du principe de séparation des pouvoirs, le juge judiciaire est lié par l'appréciation faite par l'administration en ce qui concerne la détermination du véritable employeur des salariés licenciés dans le cadre du PSE.

Selon l'article L. 1233-57-2 du code du travail, l'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de :

1° Sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ;

2° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique ;

3° La présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63 ;

4° La mise en 'uvre effective, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20.

Si à l'occasion du contrôle opéré sur un plan de sauvegarde de l'emploi, l'appréciation de l'autorité administrative peut porter sur la question de savoir si l'employeur qui a demandé l'homologation du PSE est le véritable employeur, cette appréciation ne porte pas sur l'existence d'un co-emploi laquelle mettrait l'administration face à deux employeurs, alors qu'elle n'est saisie que par un seul demandeur, sur la demande duquel l'administration statue. Ainsi, seul le moyen tiré de ce qu'une autre entreprise était, en réalité, le véritable employeur des salariés concernés par l'acte administratif, est susceptible, le cas échéant, d'être invoqué devant le juge administratif.

Le juge administratif en tant que juge de la légalité d'un acte administratif n'est pas le juge des obligations créées par une relation individuelle de travail lesquelles sont appréciées par la juridiction judiciaire.

L'appréciation de l'existence d'un co-emploi relève donc de la compétence du juge judiciaire saisi de demandes indemnitaires individuelles formées par le salarié à l'encontre des personnes morales dont il estime qu'elles sont ses co-employeurs.

Le moyen tiré d'une incompétence du juge judiciaire est en conséquence rejeté.

- sur l'existence d'un co-emploi :

Hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être qualifiée de co-employeur du personnel employé par une autre que s'il existe, 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 immixtion permanente de cette société dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière.

L'appelant fait valoir que la qualité de co-employeur peut être déduite des seules relations développées entre deux ou plusieurs personnes morales sans qu'il y ait lieu de rechercher l'existence d'un pouvoir de direction s'exerçant directement sur les salariés.

Il soutient que les sociétés Imperial Tobacco Limited et Imperial Brands PLC forment une seule et même entité économique en ce que la société Imperial Brands (société holding) détient l'intégralité du capital social de Imperial Tobacco Limited, que ces sociétés ont les mêmes dirigeants et le même siège social.

Il ajoute que les contrats d'assistance conclus entre la société Seita et les sociétés Imperial Tobacco Limited et Imperial Brands PLC l'ont été tantôt avec l'une tantôt avec l'autre et organisent des transferts de pouvoirs à leur profit sur Seita.

Il considère que les sociétés Imperial Tobacco Limited et Imperial Brands PLC se sont immiscées dans la gestion économique et sociale de la société Seita. À ce titre, il relève que l'activité principale de la société Imperial Tobacco Limited est ' le conseil pour les affaires et autres conseils de gestion', que le président de la société Seita, M. [K] [Z], est un salarié d'Imperial Tobacco Limited, que son contrat de travail a pour objet l'exercice de son mandat social au sein de Seita, que le directeur général et financier de Seita, M. [L] [N], est également salarié de Imperial Tobacco Ltd, que l'un et l'autre sont intéressés aux bonus mis en place par le conseil d'administration de Imperial Tobacco Ltd et exercent leurs fonctions dans un état de subordination permanent à l'égard de cette dernière. Il considère que la convention de trésorerie organise une immixtion de la société Imperial Tobacco Limited dans la gestion de la trésorerie de Seita en ce que Seita doit respecter les procédures mises en place par le Groupe, donner tous les trimestres un budget de trésorerie, ne pas conclure d'opérations financières sans l'accord d'Imperial Tobacco Ltd, transférer des fonds à Imperial Tobacco Ltd, et en ce que les fonds sont déposés sur des comptes communs ouvrant droit à des intérêts perçus au sein d'une trésorerie commune et que le fonds est géré par le personnel d'Imperial Tobacco Ltd fourni par elle à Seita.

L'appelant ajoute que l'immixtion dans la gestion économique prend également la forme d'une immixtion dans la gestion des prix par l'intermédiaire d'une convention intra Groupe avec une autre filiale à 90% d'Imperial Tobacco Limited, Reemtsma, à laquelle elle vend l'intégralité de sa production sans aucune liberté de détermination des prix. Il considère que l'ensemble du processus d'approvisionnement, de fabrication et de commercialisation des cigarettes est imposé par Imperial Tobacco à Seita, que l'activité et la gestion du personnel de la Seita sont transférés au Groupe via une gestion à distance par Imperial Tobacco via des progiciels IBM constituant une gestion opérationnelle centralisée des chaînes de fabrication dont celles de l'usine de [Localité 9], que les matières premières et les machines nécessaires à la fabrication sont la propriété d'Imperial Tobacco et non de Seita.

Il considère que l'immixtion dans la gestion de Seita par Imperial Tobacco s'exerce par l'intermédiaire de dirigeants qui exécutent leurs fonctions dans un rapport de subordination juridique à son égard. Il en conclut que Seita est un simple établissement de Imperial Tobacco Ltd.

Les sociétés intimées soulignent que seuls deux des dirigeants de Seita ont été salariés d'Imperial Tobacco Limited, que le contrat de travail de M. [Z] n'avait pas pour objet l'exercice de son mandat social au sein de Seita ni d'exécuter les offres et les directives d'Imperial Tobacco Limited, que le site de [Localité 9] était dirigé par un salarié de la Seita, que les matières premières étaient achetées par la Seita et que les machines nécessaires à la fabrication ainsi que tous les actifs industriels appartenaient à la Seita.

Elles exposent que les usines du Groupe fabriquaient des cigarettes à la fois pour leur marché domestique et pour l'exportation ce qui impliquait nécessairement une coordination de la fabrication au niveau du Groupe. À ce titre, le Groupe établissait un programme de fabrication sur la base des prévisions de vente établies par les équipes commerciales de chaque pays lequel est adressé à chaque usine dont le directeur définit les modalités de réalisation, gérant les approvisionnements, établissant le planning de production, la gestion du personnel et le suivi de la fabrication, l'utilisation du progiciel de gestion QAD étant sans incidence sur la gestion autonome de la production dans les usines de Seita.

Elles contestent que la société Imperial Tobacco ait géré les finances, l'administration juridique et fiscale et les ressources humaines de Seita et font valoir que la Seita était dotée de ses propres supports dans les domaines financier, juridique, fiscal et de ressources humaines.

Elles soulignent que les conventions de service intra-Groupe ne visaient qu'à l'utilisation de certains services centraux du groupe par les équipes de direction de la Seita qui conservaient l'entière gestion sociale et économique de la société et que les progiciels avaient pour objet, l'un de partager une base de données relative aux spécifications des produits, l'autre, de permettre une consolidation financière.

Elles font observer qu'elles ont communiqué l'extrait du manuel financier prévoyant les limites à partir desquelles les engagements de dépenses relèvent de procédure internes au Groupe, spécifiques pour valider la dépense dépassant un certain montant. Elles considèrent que ces limites ne caractérisent pas une immixtion dans la gestion de la société Seita.

Elles ajoutent que les conventions de trésorerie prévoyant un dispositif de centralisation de la trésorerie appelé 'cash pooling' consiste à faire remonter les excédents de trésorerie vers une structure pivot qui est chargée de placer ces fonds et permet ainsi aux filiales de bénéficier de conditions de financement plus favorables (emprunts ou placements).

Elles soulignent que la Seita disposait de sa propre équipe comptable chargée des opérations d'encaissement et de paiement affectant la trésorerie.

Elles précisent que les prix de transfert sont des prix de transactions réalisées entre les sociétés d'un même Groupe résidentes d'Etats différents lesquels doivent respecter le principe de 'pleine concurrence' édicté par la convention fiscale de l'OCDE. Elles soulignent qu'ils ne s'appliquent pas aux produits que la Seita fabrique lorsqu'elle est propriétaire de la marque.

Elles font observer que la société Imperial Tobacco Ltd n'a pas une activité de holding mais de fabrication, de promotion et de commercialisation de produits du tabac, qu'elle n'a pas pour activité la gestion de la Seita.

Elles ajoutent que le recours à l'endettement de la société Imperial Tobacco Limited via une succursale française pour financer l'acquisition des titres de la Seita permettant à la société Imperial Tobacco Limited d'utiliser les dividendes que lui verse la Seita pour rembourser son emprunt et bénéficier du régime de l'intégration fiscale pour déduire les intérêts d'emprunt est classique et ne caractérise que l'existence d'intérêts communs et non d'intérêts confondus.

Les sociétés intimées ne contestent pas que les dirigeants de Seita aient perçu des bonus calculés en partie sur les résultats du groupe et en partie sur ceux de la filiale au sein de laquelle ils travaillent mais concluent qu'un tel bonus n'est pas anormal dans le cadre des relations entre une société mère et sa filiale.

Au regard des éléments ainsi débattus, il n'est pas contesté que la société Imperial Brands détient l'intégralité du capital social de Imperial Tobacco Ltd et que ces deux sociétés ont les mêmes dirigeants et le même siège social.

M. [K] [Z], Président de la société Seita, mandataire social, et M. [L] [N], Directeur général et Directeur financier de la Seita sont l'un et l'autre, à la date du litige, salariés d'Imperial Tobacco Limited.

Il résulte des pièces produites que la société Seita dispose de son propre effectif de direction dont l'organigramme détaillé est versé aux débats démontrant l'existence de sept directions (financier, ventes, Brand Marketing, Trade marketing, affaires corporate, Business intelligence, ressources humaines) dotées de 6 à 51 personnes chacune. La direction financière est composée de 51 personnes dont 13 personnes en charge de la comptabilité générale (chacune étant spécialisée qu'il s'agisse de fiscalité, d'immobilisations, de trésorerie, de comptabilité bancaire, fournisseurs ou clients). La direction des ressources humaines de Seita est quant à elle composée de 28 personnes dont 4 étaient affectées sur les sites des établissements de [Localité 13], [Localité 16], [Localité 5] et [Localité 6].

S'il n'est pas contesté que des conventions de service intra-Groupe aient été conclues entre Seita et les sociétés mères, elles visaient la mise en commun de données et l'usage d'outils communs sans se substituer aux missions de la Seita dont les effectifs étoffés établissent qu'elle conservait la maîtrise de sa comptabilité et de son personnel.

S'agissant de l'activité de la société, de son organisation et des décisions économiques, les accords intra-groupe relatifs aux services centraux conclus entre la Seita et la filiale allemande Reemtsma Cigarettenfabriken Gmbh concernent quant à eux les stratégies d'approvisionnement, la plannification de la production au sein du groupe.

L'extrait du manuel financier du groupe, versé aux débats, mentionne que 'les objectifs du manuel financier sont de : veiller à ce que des règles, définitions et pratiques comptables cohérentes soient appliquées à travers le groupe, fixer des règles de reporting Groupe via des formats standardisés de reporting afin de faciliter la compréhension et l'efficacité à travers le groupe, fournir les coordonnées des contacts clés, aussi bien dans les équipes centrales que dans les autres unités de reporting, présenter des orientations sur les contrôles internes et bonnes pratiques internes comptables qui devraient être en place dans toutes les unités comptables, fournir des orientations sur les procédures relatives aux opérations d'investissement et de cessions.'

Quant aux accords de prix de transfert, ils établissent que la Seita vend à Imperial Tobacco Limited (ITIL) les cigarettes qu'elle produit et dont elle est propriétaire de la marque à un prix de vente minoré de 25% au titre des coûts de distribution assurés par ITIL. Ces accords prévoient par ailleurs, s'agissant de produits fabriqués par la société Seita mais dont elle n'est pas propriétaire de la marque que les commandes sont centralisées par ITIL qui lui accorde une marge de 10% sur le coût de fabrication. Par ailleurs, l'accord prévoit que lorsque des cigarettes portant une marque appartenant à la Seita sont fabriquées par une entité étrangère du groupe, la Seita est rémunérée par ladite entité à hauteur de 5% du prix de vente local. La convention dispose par ailleurs concernant l'exportation de cigarettes de marques appartenant à la Seita mais fabriquées par des entités étrangères que la Seita se voit rapatriée le bénéfice de l'opération après déduction de la charge de l'activité de distribution.

Le même accord prévoit que lorsque la Seita partage des savoirs-faires par le biais de prestations de services (assistance technique, expertise ciblée), elle est rémunérée par une marge de 5% du coût.

Par ailleurs, son article 8.10.4 prévoit que seuls les directeurs locaux qui ont une pleine connaissance des conditions qui prévalent sur leurs marchés locaux seront à même de fixer les valeurs des transactions relatives aux produits finis, aux accessoires, aux matières premières, aux refacturations de personnel, aux activités de publicité et de promotion, aux intérêts d'emprunts, aux refacturations de salaires et frais divers, aux refacturations de frais généraux, aux honoraires juridiques, aux refacturations liées aux systèmes informatiques, aux refacturations de coûts de commercialisation, aux refacturations de coûts de stockage à l'utilisation de marques déposées, aux refacturations des options sur actions et à la vente d'actifs immobiliers. L'article 8.10.5 prévoit l'application d'une 'méthodologie appropriée' pour chaque transaction en ce que ces transactions peuvent potentiellement être soumises aux lignes directrices sur les prix de transfert et doivent être réalisées à des conditions de pleine concurrence.

La note de présentation du logiciel IBM Cognos Controller établit que ce logiciel est un outil de consolidation financière.

Il n'est pas contesté que les conventions de trésorerie signées entre la Seita et Imperial Tobacco Limited France, dont l'une datée du 1er octobre 2011 est versée aux débats, prévoient un dispositif de centralisation de la trésorerie consistant à faire remonter les excédents de trésorerie vers une structure pivot qui est chargée de placer ces fonds et permet aux filiales de bénéficier de conditions de financement plus favorables auprès de la société mère ou de la banque déléguée.

S'agissant du marketing et de la distribution, des accords ont été conclus entre la Seita et Imperial Tobacco Limited lesquels sont versés aux débats par le salarié et renvoient s'agissant de la rémunération de Tobacco Limited aux conventions de transfert de prix.

Le bilan comptable de la Seita établit par ailleurs qu'elle est propriétaire de son outil de production.

Le fait que le directeur financier soit dans les liens d'un contrat de travail avec la société Imperial Tobacco Limited et soit détaché au sein de la Seita par période de deux années est établi.

Il n'est pour autant pas démontré que la direction du personnel et la gestion des ressources humaines aient été prises en main par la société mère et que la société Seita n'ait plus été en mesure de se comporter comme le véritable employeur.

Il n'est pas plus établi que les contrats d'assistance conclus entre la société Seita et les sociétés Imperial Tobacco Limited et Imperial Brands PLC aient organisé des transferts de pouvoirs à leur profit au détriment de la société Seita.

Les liens tissés entre la société Seita et la société Tobacco Limited, au regard tant du statut du directeur général de la Seita et de ses modalités de rémunération que des nombreuses conventions conclues entre ces sociétés, sont révélateurs d'une intégration certes très avancée laquelle, nécessaire à la coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et due à l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, ne caractérisent pour autant pas une immixtion permanente de la société Imperial Tobacco Limited dans la gestion à la fois économique et sociale de la société employeur Seita ni à une perte totale d'autonomie d'action de la société Seita.

Le co-emploi invoqué par M. [I] à l'égard des sociétés intimées n'est donc pas retenu.

Le jugement entrepris sera confirmé de ce chef.

Sur le licenciement pour motif économique :

Selon l'article L. 1233-3 du code du travail, dans sa rédaction applicable au jour du licenciement, 'constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.'

Il résulte d'une interprétation jurisprudentielle constante de ces dispositions que la suppression d'emploi peut également résulter d'une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

L'appelant soutient, d'une part, que le licenciement pour motif économique doit être apprécié au regard de la situation respective des co-employeurs, que le plan de sauvegarde de l'emploi doit être prévu par chacun des co-employeurs remplissant les conditions d'effectif, que chacun doit exécuter son obligation de reclassement individuel et qu'à défaut le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Les sociétés intimées répondent qu'à supposer le co-emploi caractérisé, le motif économique de licenciement fondé sur la nécessité de sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité tabac du Groupe Imperial Tobacco dans son ensemble, secteur dont relèvent les sociétés Imperial Tobacco Limited et Imperial Brands PLC, le licenciement par lesdites sociétés serait justifié par ce même motif.

La cour n'ayant pas retenu l'existence d'un co-emploi, le moyen ainsi développé n'est pas de nature à voir juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'appelant soutient, d'autre part, que le licenciement des salariés n'est pas justifié par une réorganisation qui viserait à sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité du groupe mais a été menée afin d'augmenter le taux de profit de l'unique secteur d'activité du groupe et le montant des bénéfices nets distribuables.

Il considère que le groupe a un unique secteur d'activité celui du tabac dont la logistique est une activité support accessoire.

Il expose que le périmètre d'appréciation du motif économique à prendre en considération est l'ensemble des entreprises unies par le contrôle ou l'influence d'une entreprise dominante dans les conditions définies par l'article L2331-1 du code du travail sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux entreprises situées sur le territoire national.

Il soutient que la majorité de l'activité du groupe s'effectue sur les marchés du tabac extérieurs à l'Europe et notamment les pays à forte croissance tels que la Chine. Il considère qu'il convient de prendre en compte l'évolution de l'activité au niveau mondial.

Il conteste la concentration de 70% du chiffre d'affaires en Europe.

Il fait observer que les dividendes par action du Groupe ont augmenté de 10,1% au cours de l'année 2015 et que le

résultat net par action a augmenté de 8,2% sur la même période.

Il considère qu'il n'est pas démontré de menace réelle sur la compétitivité du Groupe alors que le nombre de fumeurs est en hausse dans le monde depuis 1980 et ce malgré les politiques de lutte contre le tabagisme.

Il souligne qu'en comparaison de ses concurrents, le Groupe Imperial Tobacco a le taux de marge opérationnel le plus fort soit 46% en 2014 et 46% en 2015 alors que Philippe Morris atteignait 14% et British American Tobbaco 38% et Japan Tobacco 34 et 32%.

Il soutient que le groupe a gagné des parts de marché.

Il considère que la fermeture du site de [Localité 9] pour délocaliser son activité en Pologne est sans effet sur la compétitivité du groupe mais vise à augmenter la valeur actionnariale.

Les sociétés intimées contestent que le groupe ait un seul secteur d'activité et soutiennent que le groupe a deux secteurs d'activité, celui du tabac (activité industrielle et commerciale dédiée au tabac et aux produits dérivés) et celui de la logistique (activité de distribution de tabac mais également de nourriture, confiserie, de boissons, caisses enregistreuses, presse).

Elles considèrent que l'appelant ne démontre pas que l'essentiel des ventes du groupe s'effectue à l'extérieur de l'Europe.

Elles font observer que si le secteur d'activité du groupe est mondial, pour autant la menace pesant sur la compétitivité de ce secteur n'a pas nécessairement à être mondiale et peut ne concerner que certaines régions du monde mais avoir un impact sur l'ensemble du secteur d'activité du groupe au niveau mondial en raison notamment de sa forte implantation sur la région concernée.

Elles précisent que l'activité logistique ne représente que 10% de l'activité du Groupe et que ses résultats étaient tout aussi dégradés que ceux de l'activité tabac de sorte que même en retenant l'existence d'un unique secteur d'activité le motif économique serait également justifié.

Elles soulignent que la compétitivité de l'activité tabac du groupe est réellement et gravement menacée par un déclin structurel et inéluctable du marché du tabac sur les marchés matures en particulier le marché européen sur lequel le groupe réalise la majeure partie de ses ventes et qui ne peut être compensé par les marchés émergents vers lesquels s'est déplacée la demande et où le groupe est peu présent. Selon les intimées, cette menace sur la compétitivité se caractérise par une très forte chute des volumes de ventes, génératrice d'une surcapacité de production en Europe, des pertes de marchés significatives, une baisse constante du chiffre d'affaires tabac et une dégradation sensible du résultat opérationnel de l'activité tabac. Les sociétés intimées font valoir que seule une adaptation et une rationalisation de l'outil de production en Europe était de nature à mettre fin à cette surproduction menaçant la compétitivité du groupe ce qui a conduit à la centralisation des volumes des usines de [Localité 9] et de [Localité 14] sur les sites de Langenghagen en Allemagne et de [Localité 15] en Pologne.

S'agissant de la définition du secteur d'activité du groupe comme périmètre d'appréciation du motif économique, il convient de prendre en compte un faisceau d'indices relatifs à la nature des produits, à la clientèle auxquels il s'adresse et au mode de production et de commercialisation mis en oeuvre par l'entreprise.

En l'espèce, l'activité principale du groupe est la fabrication et la vente de cigarettes. La société procède à la distribution de ses produits via une filiale laquelle transporte également des produits dérivés, de nourriture, de confiserie, de boissons, la presse ou encore du matériel de vente tel que des caisses enregistreuses qui sont autant de produits qui ne sont pas exclusivement destinés aux buralistes et visent une clientèle plus large que celles des consommateurs de tabac. En ce sens, la fabrication de produits du tabac et la logistique aux fins de distribution de produits, qui pour partie ne sont pas fabriqués par les sociétés du groupe, sont des secteurs d'activité distincts.

Il convient donc d'apprécier la réalité du motif économique invoqué au soutien des licenciements au niveau du secteur d'activité du tabac.

Il résulte de la note économique et financière concernant le projet de réorganisation de la Seita remis au comité d'entreprise central de la Seita en date du 15 avril 2014 (dit Livre II) qu'à cette date, le marché du tabac connaissait, d'une part, un ralentissement structurel de la demande sur les marchés matures, en particulier sur le marché européen lié aux politiques de santé publique d'augmentation tarifaire et de réglementation du marketing, à l'accroissement du commerce illicite, le développement des produits de substitution et à un déplacement de la demande des marchés matures vers les marchés émergents, d'autre part, un renforcement de la concurrence avec l'apparition de producteurs à bas coût sur un marché de plus en plus compétitif du fait de la baisse de la consommation ce qui rendait nécessaire des investissements.

La note mentionne une baisse de compétitivité du groupe se manifestant par une dégradation de ses résultats et une baisse de ses parts de marché avec une baisse des volumes de vente au niveau mondial de 12% entre 2009 et 2013, une baisse de 26% du résultat opérationnel entre 2011 et 2013, une perte de parts de marchés en Europe et une surcapacité de production de 57% à [Localité 13], de 59% à [Localité 14] et de 53% à [Localité 11], une baisse des parts de marché de la Seita sur le marché français qui connaît une baisse de volumes des ventes aggravée par les augmentations tarifaires.

La note d'information indique que 'le marché du tabac continue de progresser légèrement' mais que la consommation de tabac est en baisse en Europe et que 'les pays émergents, principalement la Chine, soutiennent la croissance du marché', l'Asie représentant 37% du marché mondial en 2011 contre 34% en 2005 alors que l'Union européenne qui représentait 20% en 2005 représente 17% en 2011. La Chine représente un tiers de la population mondiale de fumeurs et est identifiée comme le second marché en valeur après les Etats-Unis. Toutefois, la Chine est un marché fermé aux entreprises étrangères et est dominée par la société nationale China national Tobacco Corporation laquelle à travers un accord avec Philip Morris entend développer la vente de ses cigarettes en Europe et a annoncé la construction d'une usine en Roumanie.

La Russie était en 2011 le second plus gros marché au monde en volume et les pays d'Asie pacifique autres que la Chine ont connu une croissance du marché de 40% en valeur.

La note souligne qu'hors Chine, l'industrie est concentrée autour de 4 acteurs représentant 75% du marché (Philip Morris 28%, British American Tobacco 26%, Japan Tobacco 17% et Imperial Tobacco 9%).

En intégrant la Chine, sa société nationale CNTC représente 40% des parts de marché mondial, Philip Morris 17%, British American Tobacco 16% et Imperial Tobacco 5%.

La stratégie adoptée par les fabricants a été de racheter d'anciennes sociétés publiques de tabac afin d'augmenter leur capacité dans les pays en développement et de fermer des usines en Europe. Imperial Tobacco Limited a fermé 10 usines en Europe de 2006 à 2013 dont deux produisant des cigarettes, situées en Espagne.

Entre 1991 et 2010, la part de marché en volume d'Imperial Tobacco est restée comprise entre 5 et 6%. Toutefois, entre

2009 et 2013, le volume de cigarettes vendues par le groupe a diminué de 12% passant de 358 milliards d'unités à 316 milliards d'unités. Le chiffre d'affaires du secteur d'activité tabac a lui progressé de 6 818 millions de livres sterling en 2009 à 7 007 millions en 2013.

Toutefois, la note d'information mentionne que le résultat opérationnel du secteur d'activité tabac a connu une chute en 2012 passant de 2 577 millions de livres sterling en 2011 à 1 447 millions de livres sterling en 2012 avant d'augmenter à nouveau en 2013 à 1 888 millions de livres sterling sans toutefois retrouver le niveau de 2011.

L'Europe est le principal marché du secteur d'activité du groupe. Son résultat opérationnel s'y est maintenu entre 2011 et 2013 grâce à une croissance des résultats en Angleterre et en Allemagne alors que le résultat dans le reste de l'Europe était en baisse.

Au regard de la nouvelle classification des marchés introduite par le groupe en 2013, le segment 'Returns Markets South' regroupant les marchés de l'Europe, l'Afrique et l'Australie a connu une baisse de ses volumes de ventes entre 2011 et 2013.

Le tableau du niveau de production des usines du groupe dans le monde en 2013/2014 montre que toutes les usines d'Imperial Tobacco produisent moins que ce que leur capacité permet de sorte qu'elles sont en surproduction. L'usine de [Localité 9] est en surcapacité de 57%, celle de [Localité 14] (Angleterre) de 59% et celle de [Localité 11] (Allemagne) de 53%.

Les données chiffrées extraites des comptes annuels du groupe Imperial Tobacco font état d'un résultat opérationnel ajusté, en fonction du taux de change, du secteur d'activité du tabac de 2 989 millions de livres sterling au 30 septembre 2012, de 3 003 millions au 30 septembre 2013, de 2 805 millions au 30 septembre 2014. Il convient de constater qu'après une augmentation du résultat opérationnel sur l'exercice 2012/2013, le secteur a connu une baisse de ce résultat au cours de l'exercice 2013/2014 ramenant celui-ci à un niveau inférieur à 2011/2012.

C'est dans ce contexte qu'a été décidée en 2014 la réorganisation visant à sauvegarder la compétitivité du groupe laquelle a été mise en oeuvre à compter de début 2015.

Le rapport d'expertise réalisé par le cabinet Progexa en mars 2015 à la demande du comité d'entreprise central mentionne que la consommation mondiale globale de tabac devrait maintenir une tendance haussière à horizon 2020 avec des évolutions fortement différenciées selon les zones géographiques, la croissance du marché mondial étant portée principalement par l'Asie Pacifique et la Chine tandis que la part de l'Europe dans le marché mondial du tabac est passée de 20% en 2005 à 17% en 2012.

Si les résultats comptables du groupe pour les exercices 2014 et 2015 montrent une progression du résultat opérationnel du secteur d'activité de 7% entre 2014 et 2015 passant de 2 805 millions de livres sterling à 2 895 millions de livres sterling, ces résultats positifs concomitants à la réorganisation ayant conduit à la suppression des emplois du site de [Localité 9] dont celui du salarié appelant, ne sont pas de nature à remettre en cause les tendances structurelles affectant le secteur d'activité du groupe.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que le secteur d'activité du groupe auquel appartient la société Seita devait faire face à la date des licenciements au déclin structurel du marché européen sur lequel elle réalisait plus de 50% de son chiffre d'affaires et aux stratégies de développement de ses concurrents sur tous les marchés y compris les marchés émergents sur lequel le groupe Imperial Tobacco devait se positionner en adaptant son outil de production à cette évolution du marché mondial ce qui rendait nécessaire une réorganisation afin de supprimer le coût représenté par une surcapacité de production et ainsi gagner en compétitivité ce qui a conduit à la fermeture d'usines en Europe dont celle de [Localité 9] où l'appelant travaillait.

Le licenciement de M. [I] est en conséquence justifié par une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité du secteur d'activité du groupe.

Sur l'obligation de reclassement:

Selon l'article L. 1233-4 dans sa rédaction applicable avant le 8 août 2015, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A 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 proposées au salarié sont écrites et précises.

Selon une interprétation jurisprudentielle, le groupe de reclassement est celui composé des entreprises dont les activités ou l'organisation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

L'article L1233-4-1 du même code dispose dans sa rédaction applicable au litige que 'lorsque l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient est implanté hors du territoire national, l'employeur demande au salarié, préalablement au licenciement, s'il accepte de recevoir des offres de reclassement hors de ce territoire, dans chacune des implantations en cause, et sous quelles restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation.

Le salarié manifeste son accord, assorti le cas échéant des restrictions susmentionnées, pour recevoir de telles offres dans un délai de six jours ouvrables à compter de la réception de la proposition de l'employeur. L'absence de réponse vaut refus.

Les offres de reclassement hors du territoire national, qui sont écrites et précises, ne sont adressées qu'au salarié ayant accepté d'en recevoir et compte tenu des restrictions qu'il a pu exprimer. Le salarié reste libre de refuser ces offres. Le salarié auquel aucune offre n'est adressée est informé de l'absence d'offres correspondant à celles qu'il a accepté de

recevoir.'

Il appartient à l'employeur, même quand un plan de sauvegarde de l'emploi a été établi de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement, prévues ou non dans ledit plan, et de proposer aux salariés dont le licenciement est envisagé des emplois disponibles de même catégorie ou, à défaut de catégorie inférieure à ceux qu'ils occupent.

Le périmètre du groupe de reclassement est celui dont les activités, l'organisation ou le lieu de travail ou d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel.

L'appelant considère que toutes les structures du groupe exercent leurs activités dans le secteur du tabac de sorte que la société Seita avait l'obligation de solliciter toutes les sociétés au sein desquelles la permutation du personnel licencié pouvait s'organiser.

Il fait grief aux sociétés intimées de l'envoi de courriers de recherche des possibilités de reclassement à des responsables du groupe Imperial Tobacco sans que soit indiqué les sociétés sollicitées et à trois entreprises françaises du groupe seulement à savoir Logista France, Macotab et Sitar et non à chacune des sociétés du groupe de reclassement notamment à celles situées à l'étranger.

Il souligne que les courriels adressés ne contiennent pas d'indication relative à la situation professionnelle des salariés concernés.

Il reproche à son employeur de ne pas lui avoir demandé dans quelles implantations précisément listées à l'étranger, il serait susceptible d'accepter une offre de reclassement.

Il considère que les offres de reclassement formulées n'étaient pas fermes car lorsque le salarié acceptait un poste de reclassement à l'étranger, l'employeur conditionnait ce reclassement à la vérification de la maîtrise de la langue pratiquée dans le pays et ce alors qu'il n'avait pas assuré au salarié l'acquisition des rudiments de cette langue violant ainsi selon lui son obligation d'adaptation à l'emploi et de maintien de la capacité à occuper un emploi.

Il fait grief à son employeur de ne pas lui avoir adressé de proposition de reclassement écrite, précise et individualisée lors de l'entretien individuel organisé après un questionnaire et des tests.

Les sociétés intimées font valoir que dès le mois d'avril 2014, la société Seita a recensé les postes de reclassement existants dans la société et dans le groupe en France et à l'étranger, que les listes de poste de reclassement ont été annexées à l'accord sur le PSE, affichées dans les établissements et régulièrement mises à jour.

Elles précisent que la société Seita a procédé à une recherche personnalisée en communiquant aux sociétés sollicitées la liste des salariés concernés avec leur nom, leur classification, la nature de leur emploi.

Elles ajoutent que la société Seita a adressé à chacun des salariés un questionnaire de mobilité les interrogeant sur leurs souhaits de mobilité à l'étranger et soulignent qu'elle n'était pas tenue de préciser les implantations du groupe dans le monde mais uniquement les pays dans lesquels les sites étaient établis.

Elles soutiennent que chaque salarié a reçu au moins une proposition ferme de reclassement, que chaque offre était accompagnée d'une fiche descriptive de chacun des postes proposés détaillant la nature du contrat de travail, l'intitulé du poste et son descriptif (compétences, qualification, rattachement hiérarchique, localisation, durée hebdomadaire, salaire fixe).

Elles font valoir que l'employeur n'est pas tenu d'envisager le reclassement sur un poste qui suppose une formation initiale que le salarié ne possède pas notamment en langue étrangère.

Les sociétés intimées ajoutent avoir pris des mesures pour favoriser le reclassement interne en gelant les recrutements externes afin de maintenir les postes de reclassement disponibles pendant la durée de mise en 'uvre du PSE (qu'il s'agisse des postes vacants ou des postes créés dans le cadre du projet de réorganisation), en s'engageant à créer 18 postes supplémentaires d'OS-opérateur de production ou d'OP confection paquetage si le nombre de ces postes s'avérait insuffisant pour permettre le reclassement interne des salariés menacés de licenciement et en étendant la possibilité pour les salariés non concernés par le PSE de bénéficier de la préretraite d'entreprise sur la base du volontariat, lorsque cela permettait de libérer un poste de reclassement en faveur d'un salarié concerné par le PSE.

Il n'est pas contesté que relèvent du groupe de reclassement toutes les sociétés du secteur du groupe ayant une activité opérationnelle y compris du secteur d'activité de la logistique, sociétés pour lesquelles la société Seita ne conteste pas l'existence d'une permutabilité d'emploi.

Lors de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, la société avait identifié 125 postes disponibles au sein de la société Seita dans ses différentes divisions, 34 postes disponibles au sein des sociétés du groupe en France (au sein de la société Logista et de ses filiales SAF et SG) et 405 postes disponibles au sein des sociétés du groupe à l'étranger.

Au cours des recherches de postes disponibles entre novembre 2014 et janvier 2015, la société Seita justifie avoir établi un tableau mentionnant les postes disponibles qu'elle mettait régulièrement à jour comme le prévoyait le plan de sauvegarde de l'emploi (Livre 1, II. 3.3). Ces éléments mis à jour les 14 novembre 2014, 21 novembre 2014, 28 novembre 2014, 5 décembre 2014, 16 décembre 2014 et 2 et 28 janvier 2015 étaient communiqués par la Seita à ses correspondants au sein du groupe. Ces éléments caractérisent suffisamment la poursuite des recherches sur cette période.

Après avoir effectué ces recherches au sein des sociétés du groupe afin d'identifier des postes vacants, au stade de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi entre avril et novembre 2014 et postérieurement, la société justifie avoir de nouveau sollicité plusieurs sociétés du groupe le 13 janvier 2015. Il s'agit des sociétés Logista (filiale à 100% de Imperial Tobacco), Macotab (filiale de Seita), Sitar (filiale de Seita), Tahiti Tabacs (filiale de Seita) et Imperial Tobacco Limited-France. Ces sociétés opérationnelles appartenant au groupe sont situées en France.

À ce courrier de sollicitation des sociétés du groupe de reclassement était joint un tableau énumérant les noms et emplois occupés par les salariés dont les postes étaient supprimés ainsi que la division à laquelle ils étaient rattachés. L'employeur n'étant pas tenu d'assortir ces éléments du profil personnalisé des salariés, c'est vainement que le salarié lui fait grief de ne pas y avoir procédé.

Si toutes les sociétés situées à l'étranger n'ont pas été sollicitées, le salarié ne peut en faire grief à son employeur dans la mesure où il avait refusé une mobilité à l'étranger. Le périmètre du groupe de reclassement s'en trouvait réduit aux sociétés exerçant leur activité en France.

Le salarié s'est vu remettre un questionnaire de mobilité à l'étranger lequel mentionnait les pays dans lesquels Imperial Tobacco était implanté. Ce degré de précision était suffisant pour permettre au salarié de se positionner sur une acceptation de proposition de poste de reclassement à l'étranger. Au surplus, son absence de réponse écrit vaut refus en vertu des dispositions de l'article L. 1233-4-1. Les moyens relatifs à l'absence de caractère ferme de propositions de reclassement à l'étranger n'est donc pas efficient le concernant.

Il en résulte que le périmètre de recherche de reclassement applicable au salarié était composé des sociétés du groupe ayant un établissement en France.

M. [I] a reçu le 09 janvier 2015 deux propositions de reclassement : OPRE Maintenance [Localité 5] et OP maintenance mécanique électrique préparations générales à [Localité 16]. Le courrier précisait que le salarié disposait d'un délai de réponse de 7 jours calendaires et que l'absence de réponse dans ce délai valait refus.

Ces propositions étaient individuelles et précises. Le salarié les a refusées.

La société Seita justifie avoir le 13 janvier 2015, adressé un courrier de recherche de postes de reclassement disponibles en France auprès du DRH de la société Logista, de la directrice administrative et financière de la société Sitar, au directeur de la société Macotab, au responsable des ressources humaines de Imperial Tobacco Limited-France.

Les sociétés Logista, Macotab, Sitar et Imperial Tobacco Limited-France ont répondu les 13, 14, 15 et 16 janvier 2015 ne pas avoir de postes susceptibles d'être proposés. Au regard des pièces produites, ce sont les seules sociétés du groupe ayant des établissements en France.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, il est établi que la société Seita a procédé à une recherche individuelle sérieuse et loyale de reclassement du salarié avant de constater l'absence de reclassement et de lui notifier son licenciement le 27 janvier 2015.

Le jugement entrepris sera confirmé de ce chef.

Sur la participation aux résultats :

M. [I] demande à la cour de recalculer et de distribuer la réserve spéciale de participation due aux salariés depuis la date de leur embauche en intégrant les résultats nets réalisés par la société Seita et la société Imperial Brands PLC (anciennement dénommée Imperial Tobacco Group PLC) et Imperial Tobacco Limited ou à défaut de juger inopposables les conventions conclues entre Seita et les sociétés du groupe Imperial Tobacco ayant pour effet de priver les salariés de leur droit à participation et condamner la société Seita à recalculer la réserve spéciale de participation due aux salariés depuis la date de leur embauche en intégrant les résultats nets réalisés par la société Seita, la société Imperial Brands PLC (anciennement dénommée Imperial Tobacco Group PLC) et la société Imperial Tobacco Limited.

Il soutient que l'organisation juridique des relations entre la société Seita et le Groupe Imperial Tobacco, notamment la convention intra Groupe relative aux services contrats fabrication et chaîne d'approvisionnement, la convention de façonnage, de 'cost-plus' et de prix de transfert, a permis de 'détourner' l'ensemble des résultats de la société Seita privant ainsi les salariés de leurs droits à participation.

Il considère que la participation doit être appréciée au niveau de l'entreprise, entité économique, ou de l'unité économique et sociale et non au niveau de la société, entité juridique. Il soutient que les sociétés Seita et Imperial Tobacco forment une entreprise au sens de l'article L. 3322-2 et à tout le moins une unité économique et sociale considérant que Seita était dépourvue de toute autonomie en sa qualité de simple unité de façonnage, que les équipes dirigeantes étaient communes aux deux sociétés, qu'une permutabilité pouvait être constatée puisque les équipes RH et comptables étaient transférées auprès de la société mère.

Il en conclut que le résultat net sur la base duquel est calculé la participation des salariés doit être apprécié au niveau des sociétés Seita et Imperial Tobacco et non au seul niveau de la société Seita.

Il souligne que la qualité de co-employeur de Seita et Imperial Tobacco commande également de recalculer la réserve spéciale de participation au regard du résultat net fiscal de Seita et de Imperial Tobacco.

Il sollicite par ailleurs que les conventions conclues entre Seita et Imperial Tobacco (de cost plus et de prix de transfert) soient déclarées inopposables aux salariés pour le calcul de la réserve spéciale de participation.

Si les intimées invoquent la prescription de la demande dans le corps de leurs conclusions, considérant que l'action engagée le 15 janvier 2016 est prescrite, ils ne soulèvent pas de fin de non-recevoir tirée de la prescription de cette demande dans le dispositif de leurs conclusions. La cour n'est donc pas saisie d'une telle fin de non-recevoir.

Sur le fond, l'employeur fait valoir que la participation ne peut être calculée que sur les bénéfices d'origine française soumis à l'impôt français et que la participation est mise en place au niveau de l'entreprise ou de l'UES sans que le co-emploi puisse permettre de dépasser ce cadre légal. Il fait valoir que la reconnaissance d'un co-emploi n'emporterait pas existence d'une entreprise unique mais co-existence de deux employeurs de sorte qu'une situation de co-emploi n'aurait de conséquence que sur le débiteur d'une dette de participation et non sur le périmètre de calcul de la participation. Il souligne qu'en l'absence d'accord collectif instituant une UES, seul le tribunal d'instance a qualité pour reconnaître l'existence d'une UES et qu'un tel jugement a un caractère déclaratif à la date de la requête de sorte qu'il ne peut avoir d'effet rétroactif. S'agissant des conventions dont les salariés demandent qu'elles leur soient déclarées inopposables, l'employeur répond qu'elles ont été conclues dans le respect des prix de transfert imposés par l'administration fiscale. Il

ajoute que le montant du bénéfice net retenu pour le calcul de la participation ne peut être remis en cause à l'occasion des litiges relatifs à la participation.

Selon l'article L. 3322-1 du code du travail, la participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise.

Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation.

Elle est obligatoire dans les entreprises mentionnées au présent chapitre.

Elle concourt à la mise en 'uvre de la gestion participative dans l'entreprise.

L'article L. 3322-2 prévoit que les entreprises employant habituellement cinquante salariés et plus garantissent le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise. Il en va de même pour les entreprises constituant une unité économique et sociale de cinquante salariés et plus reconnue dans les conditions prévues à l'article L. 2322-4.

La base, les modalités de calcul, ainsi que les modalités d'affectation et de gestion de la participation sont fixées par accord dans les conditions prévues par le présent titre.

Le salarié d'un Groupement d'employeurs peut bénéficier du dispositif de participation mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du Groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret.

Le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes ne peut pas être remis en cause à l'occasion des litiges nés de l'application de la participation. Ce principe d'ordre public écarte toute possibilité de contestation relative à un éventuel montage frauduleux visant à exclure les salariés de la participation.

C'est donc de manière inopérante que le salarié soutient que l'organisation juridique entre Seita et le groupe Imperial Tobacco a permis de détourner l'ensemble des résultats de la société Seita considérant que la société Seita aurait été dépourvue de toute autonomie du fait des conventions intra groupe et n'aurait constitué qu'une simple unité de façonnage ni que les équipes RH et comptables étaient transférées auprès de la société mère.

D'autre part, la participation est applicable aux salariés des seules entreprises relevant du droit français ou étant assujettis à l'impôt en France pour des établissements situés en France. Il n'est pas démontré que tel serait le cas d'Imperial Tobacco ni que le salarié appelant serait salarié d'Imperial Tobacco au sein d'un établissement situé en France, la cour n'ayant au surplus pas retenu l'existence d'un co-emploi.

Par ailleurs, si un accord de participation peut être conclu au niveau d'une unité économique et sociale (UES), celle-ci doit être préexistante. Il n'appartient donc pas au juge du contentieux individuel du travail de statuer sur l'existence d'une

unité économique et sociale ni y voir appliquer un accord de participation conclu au sein d'une seule société.

Le juge judiciaire ne peut connaître que des contestations élevées par les salariés et portant sur les éléments individuels de la participation : calcul de l'ancienneté, montant du salaire retenu pour la répartition, cas de déblocage anticipé.

C'est au surplus vainement que le salarié sollicite l'inopposabilité de conventions qui ne sont pas dénommées dans le dispositif de ses conclusions.

Le salarié est donc débouté de sa demande tendant à recalculer et à distribuer la réserve spéciale de participation due aux salariés depuis la date de leur embauche en intégrant les résultats nets réalisés par la société Seita et la société Imperial Brands PLC (anciennement dénommée Imperial Tobacco Group PLC) et Imperial Tobacco Limited et tendant à voir juger inopposables 'les conventions conclues entre Seita et les sociétés du groupe Imperial Tobacco ayant pour effet de priver les salariés de leur droit à participation' et à condamner la société Seita à recalculer la réserve spéciale de participation due aux salariés depuis la date de leur embauche en intégrant les résultats nets réalisés par la société Seita, la société Imperial Brands PLC (anciennement dénommée Imperial Tobacco Group PLC) et la société Imperial Tobacco Limited.

Le jugement sera confirmé de ce chef.

Sur la demande de prime d'ancienneté :

M. [I] fait valoir qu'en vertu de l'article 69 de la convention collective applicable, 'la majoration pour ancienneté est égale à 1 % par année d'ancienneté du salaire mensuel correspondant au coefficient minimum de base de la catégorie à laquelle le salarié appartient. Elle est plafonnée à 20 % et intégrée dans le salaire de base mensuel'. Il soutient que le personnel de la Seita est réparti en catégories, que la Seita n'a jamais appliqué cette revalorisation annuelle de 1% du salaire mensuel et en conclut que le salaire mensuel de chaque demandeur doit être revalorisé de 1% par année d'ancienneté du demandeur au sein de la Seita. Il ne précise pas le mode de calcul de sa demande.

La société Seita répond que la convention d'entreprise de 1995 à l'instar du statut du personnel applicable lorsque la Seita était une entreprise d'Etat a intégré la majoration d'ancienneté dans les grilles de coefficients de sorte que les salariés bénéficient d'un salaire de base intégrant la majoration de 1% par an jusqu'à 20 ans.

Selon l'article 66 de la convention collective d'entreprise du 28 avril 1995, 'la rémunération du personnel comprend :

a) Un salaire de base mensuel payé à terme échu et correspondant à la rémunération de la durée conventionnelle du travail,

b) Une majoration pour ancienneté,

c) Une prime annuelle,

d) Un complément salarial pour les salariés chargés de famille,

e) Le cas échéant, une indemnité de résidence,

f) Des primes et indemnités diverses, y compris les Apports Complémentaires de Compétences et les Apports Complémentaires de Langues ' ACC et ACL.'

L'article 69 de la convention collective précise que 'la majoration pour ancienneté est égale à 1 % par année d'ancienneté du salaire mensuel correspondant au coefficient minimum de base de la catégorie à laquelle le salarié appartient. Elle est plafonnée à 20 % et intégrée dans le salaire de base mensuel pour l'application des articles 71, 73, 85-e, 105, 109.'

Il résulte de ces dispositions que la convention collective institue, non pas une prime d'ancienneté, mais une rémunération globale calculée en fonction de l'ancienneté.

La majoration d'ancienneté du salaire minimal conventionnel étant intégrée dans le salaire de base mensuel, lequel a connu chaque année une augmentation comme cela résulte des bulletins de paie produits par le salarié, c'est à tort que le salarié sollicite le paiement d'une prime d'ancienneté en sus de son salaire de base.

Le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a rejeté cette demande.

Sur la demande d'indemnité d'entretien des vêtements :

Au soutien de sa demande d'indemnité d'entretien des vêtements de travail, le salarié invoque les dispositions de l'article 7 de la convention d'entreprise instituant en prime forfaitaire d'habillage et de déshabillage en contrepartie de la nécessité du port du vêtement de travail.

Le salarié fait valoir que 'la société Seita n'a jamais procédé au paiement de la prime en contrepartie de la nécessité du port du vêtement de travail' et sollicite la somme de 1 000 euros 'à titre d'indemnité pour entretien des vêtements'.

La société Seita répond qu'elle rémunère un temps d'habillage et de déshabillage et que si une tenue de travail est fournie par l'entreprise, son port n'est pas obligatoire de sorte qu'elle ne saurait être tenue au paiement d'une indemnité d'entretien des vêtements.

L'article R. 4321-4 du code du travail prévoit que 'l'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés. Il veille à leur utilisation effective'.

Il résulte des dispositions combinées des articles 1135 du code civil et L. 1221-1 du code du travail que les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier. Lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire pour les salariés et est inhérent à l'emploi du salarié, l'employeur doit prendre en charge l'entretien de cette tenue.

En l'espèce, il n'est pas démontré que le port d'une tenue de travail ait été rendu obligatoire par la convention d'entreprise ou par le contrat de travail ni allégué qu'il soit inhérent à l'emploi du salarié de sorte que l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge l'entretien de vêtements de travail.

La demande indemnitaire formée à ce titre est en conséquence rejetée. Le jugement entrepris sera confirmé de ce chef.

Sur la demande de mise hors de cause des sociétés Imperial Tobacco Limited et Imperial Tobacco Brands PLC :

Le maintien à la cause des sociétés Imperial Tobacco Limited et Imperial Tobacco Brands PLC s'impose dans la mesure où le présent arrêt statue sur des demandes formées à leur égard. Il n'y a donc pas lieu de les mettre hors de cause. Cette demande est rejetée.

Le jugement sera confirmé de ce chef.

Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile :

Le jugement est confirmé de ces chefs pour la première instance.

M. [I] succombant en son appel est condamné aux dépens d'appel et sa demande formée sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile est rejetée.

L'équité commande de rejeter la demande formée par la société Seita, la société Imperial Brands PLC et la société Imperial Tobacco Limited.

* * *

*

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Statuant publiquement, contradictoirement, par arrêt mis à la disposition des parties au greffe,

Rejette la demande d'irrecevabilité des conclusions notifiées et des pièces 77, 78 et 79 communiquées par M. [T] [I] le 20 décembre 2023,

Ecarte des débats la pièce 80 communiquée par M. [T] [I],

Rejette la demande de révocation de l'ordonnance de clôture,

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

Rejette les demandes formées sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne M. [T] [I] aux dépens d'appel.

LE GREFFIER, LE PRÉSIDENT.