

Licenciement pour motif économique

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Obligation de reclassement – Périmètre – Monopsonne détenant une participation de 50 % dans la société – Inclusion dans le cadre de reclassement (oui).

COUR D'APPEL DE LIMOGES (Ch. réunies)
13 décembre 2000

SA Unitrans et a. contre G.

LA COUR :

La société anonyme dite SA Unitrans a engagé G. le 18 mars 1974 comme secrétaire et l'a promu sous-directeur le 25 juin 1986 puis directeur commercial le 1^{er} octobre 1989. L'assemblée générale du 14 mars 1995 a décidé la dissolution de la S.A. Unitrans et M^e Michel Rambour s'est vu confier la mission de liquidateur amiable ;

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 24 juillet 1995 M^e Michel Rambour a notifié à G. son licenciement pour motif économique et s'en est expliquée comme suit :

“La société Unitrans a, comme vous le savez, fait l'objet d'une décision de dissolution par assemblée générale extraordinaire en date du 14 mars 1995 et a cessé toute activité, ce qui entraîne la suppression du poste de l'employée unique de la société. Vous n'ignorez pas les circonstances qui ont amené les associés à prendre cette décision qui implique la disparition sociale de la société et de son activité” ;

G. a saisi le Conseil de Prud'hommes de La Rochelle (Charente-Maritime) le 2 avril 1995 aux fins d'avoir paiement des sommes de 1 000 000 de francs à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif et de 2 000 francs sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

M^e Michel Rambour, ès-qualités, a conclu au débouté de l'ensemble des demandes ;

Par jugement du 16 avril 1996 le Conseil de Prud'hommes de La Rochelle a condamné la S.A. Unitrans en la personne de M^e Michel Rambour son liquidateur amiable à payer à G. 330 000 francs à titre de dommages-intérêts et 2 000 francs sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

La SA Unitrans a relevé appel de ce jugement le 23 avril 1996 ;

Par arrêt du 6 mai 1997 la Cour d'Appel de Poitiers (Vienne) a infirmé le jugement et débouté G. de l'ensemble de ses demandes ;

Sur pourvoi de G. la Cour de Cassation a, par arrêt du 10 novembre 1999, cassé l'arrêt de la Cour d'Appel de Poitiers au visa de l'article L. 321-1 du Code du Travail au motif que le licenciement pour motif économique n'a une cause réelle et sérieuse que si l'employeur s'est trouvé dans l'impossibilité de reclasser le salarié et que la Cour d'Appel s'est bornée à constater qu'aucune observation n'était formulée sur le respect par l'employeur de son obligation de reclassement sans rechercher si la société Unitrans avait effectivement satisfait à cette obligation ;

La Cour d'Appel de Limoges (Haute-Vienne), qui avait été désignée comme juridiction de renvoi, a été saisie par la société Unitrans le 8 mars 2000 ;

Par écritures soutenues oralement à l'audience la SA Unitrans et son liquidateur concluent au débouté de l'ensemble des demandes de G. et réclament 50 000 de francs sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

Ils exposent l'argumentation suivante au soutien de leurs prétentions ;

La société Otor et ses filiales n'ont pas repris ou poursuivi l'activité de loueur de véhicules de la SA Unitrans. L'activité d'intermédiaire de celle-ci a disparu pour partie à la fin de 1994 avec la cessation de certains contrats de location puis totalement au jour de sa dissolution. La société Otor est restée en revanche locataire de véhicules industriels. G. était la seule salariée de la société Unitrans. La rupture des relations commerciales entre cette société et le groupe Otor qui était son

seul client, a eu pour conséquence directe et inéluctable la disparition de la SA Unitrans par cessation d'activité. L'activité de la SA Unitrans n'a pas été reprise et elle ne faisait pas partie d'un groupe dans lequel le reclassement aurait été envisageable.

Par écritures soutenues oralement à l'audience G. demande à la Cour de confirmer le jugement en ce qu'il a dit son licenciement sans motif réel et sérieux et de condamner la SA Unitrans et M^e Rambour à lui payer la somme de 1 272 000 francs à titre de dommages-intérêts ainsi que 5 000 francs sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Elle expose que l'obligation de reclassement s'impose en cas de licenciement économique, qu'il soit individuel ou collectif, qu'il s'agit d'un élément essentiel de sa légitimité, que les possibilités de reclassement doivent être examinées non seulement dans l'ensemble de l'entreprise mais dans le groupe, que l'employeur doit justifier qu'il a satisfait à son obligation de reclassement et à procéder à cet effet à toutes investigations utiles, que la S.A. Unitrans appartient à la Holding des Cartonneries Associées, que le liquidateur n'a fait aucune proposition de reclassement, que G. avait 52 ans et comptait 21 ans de service lors de son licenciement et qu'elle est fondée à réclamer 1 272 000 francs compte tenu de ce que ses ressources se sont limitées depuis lors aux allocations de l'Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce dite Assedic jusqu'à l'âge de 56 ans puis à l'allocation de solidarité spécifique de 3 000 francs par mois qu'elle percevra jusqu'à l'âge de 60 ans.

SUR QUOI, LA COUR :

Attendu que le motif économique du licenciement n'est pas contesté, à savoir la dissolution de la SA Unitrans et la disparition de son activité ;

Que, dès lors, l'employeur avait l'obligation de rechercher préalablement à reclasser sa salariée, le licenciement pour motif économique n'ayant une cause réelle et sérieuse que si le reclassement se révélait impossible ;

Attendu que G. soutient que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement et que la SA Unitrans appartient à un holding ;

Que le liquidateur réplique que la SA Unitrans ne faisait pas partie d'un groupe dans lequel le reclassement aurait été envisageable ;

Mais attendu qu'il résulte de ses propres pièces que la société Otor Services était représentée au Conseil d'Administration de la S.A. Unitrans ;

Qu'il ressort du procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du 15 février 1995 que le représentant de la société Otor, Jean-Yves Bacques, a rappelé que la société Otor est devenue le seul client de la SA Unitrans et ne souhaite pas renouveler les contrats en cours et qu'il souhaite proposer au conseil la dissolution de la SA Unitrans et que le Conseil d'Administration a décidé de proposer la dissolution de la SA Unitrans à une assemblée générale à convoquer ;

Qu'il résulte d'autre part de la feuille de présence de l'Assemblée Générale du 14 mars 1996 versée aux débats par G. que le capital de la SA Unitrans était réparti en 2 126 actions, que la société Otor en détenait 1 063 et que le reste du capital était détenu par 22 actionnaires, le plus important possédant 215 actions ;

Que, si la société Otor n'était pas majoritaire dans le capital de la SA Unitrans, elle y avait une influence déterminante dans la mesure où elle détenait la moitié de son capital en face d'un actionariat dispersé et était devenue son seul client et il n'apparaît pas contestable que la dissolution de la S.A. Unitrans résulte d'une décision de la société Otor ;

Que, dès lors que la société Otor, qui constitue un groupe industriel important employant 2 000 personnes comme le démontrent les deux plaquettes de présentation versées aux débats par l'appelante, contrôlait effectivement la SA Unitrans et a décidé de mettre fin à son activité, il appartenait

à celle-ci de rechercher à reclasser G. dans la société Otor ;

Qu'il n'est pas allégué qu'une telle recherche ait été effectuée et dès lors le licenciement apparaît abusif ;

Attendu que G. a été licenciée alors qu'elle était âgée de 52 ans et avait une ancienneté de vingt et un ans dans l'entreprise et qu'elle avait une rémunération au moins égale à 20 000 francs ;

Que sa situation constituait un handicap particulièrement lourd pour retrouver un emploi ;

Que son préjudice consécutif au licenciement peut être évalué à 1 200 000 francs eu égard aux pertes nettes de revenu prévisibles jusqu'à ce qu'elle puisse prétendre à une retraite ;

Attendu qu'il y a lieu de condamner l'appelant aux dépens et aux frais irrépétibles supportés par l'intimée devant la Cour ;

PAR CES MOTIFS :

La Cour,

Statuant publiquement, contradictoirement, en dernier ressort, en audience solennelle, sur renvoi de cassation, après en avoir délibéré conformément à la loi ;

- Vu l'arrêt de la Cour de Cassation en date du 10 novembre 1999 ;

- Confirme le jugement du Conseil de Prud'hommes de La Rochelle (Charente-Maritime) du 16 avril 1996 en toutes ses dispositions à l'exception du montant de la condamnation à dommages-intérêts ;

- Statuant à nouveau,

- Condamne M^e Michel Rambour en qualité de liquidateur amiable de la société anonyme dite SA Unitrans à payer à G. la somme de un million deux cent mille francs (1 200 000 F) à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

- Condamne M^e Michel Rambour en qualité de liquidateur amiable de la SA Unitrans à payer à G. cinq mille francs (5 000 F) sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

- Condamne M^e Michel Rambour en qualité de liquidateur amiable de la SA Unitrans aux dépens d'appel. (M. Brand, Prés. - Mme Gautron, Mand. synd. - M^e Bertrand, Av.)

NOTE. – Loin d'être original, l'arrêt de la Cour d'Appel de Limoges daté du 13 décembre 2000 n'en est pas moins intéressant. Cette décision s'inscrit dans le droit fil de la jurisprudence initiée par la Cour de Cassation depuis plus de dix ans, en matière de reclassement des salariés licenciés pour un motif économique. En l'espèce, la salariée, engagée en 1974 comme secrétaire puis comme sous-directeur dans une société de location de véhicules, fut licenciée en 1995, suite à la dissolution de l'entreprise. Le Conseil de Prud'hommes de La Rochelle accéda à sa demande d'indemnisation pour licenciement injustifié, mais ce premier jugement fut infirmé par la Cour d'Appel de Poitiers. Saisie par la salariée, la Cour de Cassation sanctionna cette décision des seconds juges et renvoya donc devant la Cour d'Appel de Limoges, au motif que le respect de l'obligation patronale de reclassement n'était aucunement établi. Cette obligation de reclassement, dont la charge de la preuve pèse sur l'employeur, impose à celui-ci de rechercher activement et avec diligence avant la

notification du licenciement, toutes les possibilités permettant de maintenir le contrat de travail du salarié.

C'est dans ce contexte et suite à cette procédure que les juges de Limoges étaient amenés à se prononcer, la salariée soutenant que les investigations concernant son reclassement auraient pu être menées dans le groupe auquel appartenait son employeur. Or, en l'espèce, ce dernier relevait non seulement d'une holding, mais l'entreprise avait également pour client unique un groupe industriel de 2000 personnes. De surcroît, cette entité possédait la moitié du capital de la société employant l'intéressée. Était-ce suffisant pour conclure que les recherches de reclassement devaient être élargies à ce groupe industriel client unique et actionnaire principal de l'employeur de base ? La Cour d'Appel de Limoges répond positivement à cette interrogation, renforçant ainsi l'originalité du cadre des recherches de reclassement (I), sans pour autant délimiter avec précision ce cadre dans lequel les investigations patronales doivent être menées en cas de licenciement pour motif économique (II).

I) La distinction du cadre des recherches de reclassement

En cas de licenciement pour motif économique, la jurisprudence impose que les recherches préalables de reclassement soient menées dans le groupe auquel appartient l'employeur « *parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel* » (1). Ce cadre se définit davantage en fonction de ce qu'il n'est pas, plutôt qu'au regard de ce qu'il représente précisément.

En premier lieu, il serait réducteur d'assimiler totalement l'aire du reclassement à l'unité économique et sociale. Cette unité économique et sociale formée par plusieurs entreprises se caractérise par une communauté de dirigeants, d'activités, de moyens ou encore de conditions de travail (2). L'ensemble des éléments conditionnant la qualification d'unité économique et sociale ne se retrouve pas nécessairement dans celle du groupe qui caractérise davantage une situation de fait (3). De plus, le groupe dans lequel s'opèrent les recherches de reclassement se révèle plus large que l'unité économique et sociale. Les deux notions présentent également des finalités éloignées : l'unité économique et sociale fonde la mise en place

d'institutions représentatives du personnel, alors que l'obligation de reclassement garantit des droits individuels au salarié (4). Enfin, l'unité économique et sociale exige obligatoirement des activités similaires ou complémentaires alors que le reclassement peut s'effectuer dans des entreprises aux activités très différentes (5). Aussi, la doctrine refuse majoritairement de limiter à l'unité économique et sociale l'étendue des recherches de reclassement (6).

Il existe en second lieu d'autres acceptations du terme de groupe en matière de représentation du personnel. L'article L. 439-1 du Code du Travail précise en effet qu'un comité de groupe peut être mis en place dans le groupe constitué par une société dominante, ses filiales et les sociétés dont elle détient plus de la moitié du capital (7) et dont le siège social est situé en France. Cette définition principalement économique et nationale du groupe paraît restrictive, dès lors qu'il s'agit d'appréhender les phénomènes transfrontaliers et les liaisons supra-nationales des relations professionnelles, ou encore d'examiner les liens financiers entre plusieurs sociétés. Même si dans l'espèce qui nous importe ici de commenter, la Cour d'Appel de Limoges fonde sa décision sur l'influence déterminante qui s'exerçait sur l'employeur par un important groupe industriel, le critère de la détention du capital ne suffit pas pour permettre de caractériser l'aire du reclassement. La Cour de Cassation l'a affirmé très nettement en début d'année : « *le groupe au sein duquel les possibilités de reclassement doivent être recherchées en cas de licenciement pour motif économique, ne se confond pas avec le groupe juridiquement défini par l'article L. 439-1 du Code du Travail relatif à la constitution du comité de groupe* » (8).

Enfin, le groupe dans lequel s'exécute l'obligation de reclassement n'est pas davantage celui retenu en droit communautaire. La directive européenne du 22 septembre 1994 (9) est relative aux comités d'entreprise européens qui doivent être mis en place dans les groupes d'entreprises de dimension communautaire. L'article 2 de la directive soumet la qualification de groupe de dimension européenne à plusieurs conditions : la structure doit notamment employer au moins mille salariés dans les Etats destinataires de la directive et posséder des établissements ou filiales d'au minimum cent cinquante salariés dans au moins deux d'entre eux (10). Le groupe de dimension

(1) Soc. 5 avril 1995 (deux espèces : *Thomson et TRW Repa*) Bull. civ., V., n° 123, p. 89, Dr. Ouv., juillet 1995, p. 281.

(2) G. Couturier, *Droit du travail, 2) Les relations collectives de travail*, Paris, PUF, 1994, n° 11, p. 33 ; J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2000 n° 597, p. 618 ; A. Mazeaud, *Droit du travail*, Paris, Montchrestien, 2000, n° 98, p. 56 ; B. Teyssié, *Droit du travail, 2) Relations collectives de travail*, Paris, Litec, 1993, n° 85, p. 55. S'agissant d'une jurisprudence récente sur l'unité économique et sociale : Soc. 15 mai 2001, *Droit Social*, juillet-août 2001, p. 777, observations J. Savatier.

(3) Q. Urban, Le licenciement pour motif économique et le groupe, *Droit Social*, mars 1993, p. 278.

(4) R. Kessous, La recherche d'un reclassement dans le groupe préalable à tout licenciement économique, *Droit Social*, septembre-octobre 1992, p. 827.

(5) M. Cohen, L'obligation de rechercher aussi un reclassement dans le groupe, *RPDS*, juin 1994, p. 206.

(6) *Droit de l'emploi*, sous la direction de J. Pélissier, Paris, Dalloz, 1997, n° 2469, p. 648 ; Y. Chauvy, L'appréciation du motif économique de licenciement dans les groupes de sociétés : pour un cadre territorial français, *RJS*, 5/95, p. 323. Pour une opinion plus nuancée, mais convergente : X. Pélissier, Le licenciement pour motif économique dans le cadre de l'unité économique et sociale, *Droit du travail*, février 1996, p. 6.

(7) Il convient d'y ajouter éventuellement les sociétés dont la société dominante (ou une des filiales directes ou indirectes) détient une part du capital comprise entre 10 et 50 % (G. Couturier, *Droit du travail, 2) Les relations collectives de travail*, ouvr. préc., n° 90, p. 187).

(8) Soc. 31 janvier 2001, *Droit Social*, mai 2001, p. 565, observations G. Couturier.

(9) Circulaire n° 94/45 CE, *JOCE*, n° L. 254, 30 septembre 1994, p. 64.

(10) B. Teyssié, Le comité d'entreprise européen : de la directive à la loi, *SSL*, 1996, n° 792, p. 2 ; B. Teyssié, Le comité d'entreprise européen, *JCP éd. entreprise*, 1997, I, 624.

communautaire, dans lequel peut être institué un comité de groupe européen, ne correspond pas au groupe dans lequel doivent être effectuées les recherches de reclassement (11). En effet, la jurisprudence n'a jamais conditionné la mise en œuvre de l'obligation de reclassement dans le groupe, à une appartenance des entreprises concernées à l'Union Européenne. De plus, l'obligation de reclassement des salariés visés par un projet de licenciement économique doit être respectée quel que soit l'effectif de l'entreprise. En diminuant le nombre d'entreprises soumises à une obligation préalable de reclassement, les seuils d'effectifs limiteraient considérablement la portée de cette obligation. Enfin, le législateur français renvoie, pour la définition du groupe d'entreprises de dimension communautaire, à celle de l'article L. 439-1 du Code du Travail (12).

Au regard de ces éléments, les arguments avancés par l'employeur devant la Cour d'Appel de Limoges, selon lesquels il n'appartenait pas à un groupe au sein duquel le reclassement aurait pu être envisagé, ne pouvaient être opérants. L'espace des recherches de reclassement demeure un concept autonome, distinct des autres acceptions du terme de groupe en droit du travail.

II) La spécificité du cadre des recherches de reclassement

L'aire dans laquelle les recherches patronales de reclassement doivent être menées demeure une notion caractéristique. La jurisprudence entend ainsi adapter efficacement le droit du travail à l'évolution complexe des relations professionnelles qu'il entend réguler. Dès lors, l'espace d'exécution de l'obligation de reclassement en cas de licenciement pour motif économique doit être étendu au cadre dans lequel il apparaît que le salarié peut facilement faire l'objet d'une réaffectation : un critère de permutabilité permet de fixer l'aire du reclassement.

Ainsi, il est admis qu'une association peut constituer, avec d'autres entreprises de transport, un groupe dans lequel les possibilités de reclassement doivent être examinées préalablement au licenciement pour motif économique. En l'espèce, il n'existait pourtant aucune continuité juridique, ni transfert d'activité ou d'intérêt entre les structures (13). Pareillement, deux sociétés non encore liées, mais qui aspirent fortement à l'être, peuvent former un groupe permettant de préciser le domaine d'application de l'obligation de reclassement imposée en cas de licenciement économique (14). Dans deux autres affaires, la Cour de Cassation relève que l'existence de « liens étroits » entre plusieurs structures peut suffire pour apprécier le cadre des possibilités de reclassement (15). S'agissant de l'aire du reclassement, les juges adoptent,

dans l'intérêt du salarié, une vision souple et pragmatique, dont la finalité est de prendre en compte les relations concrètes établies entre plusieurs sociétés.

Il en ressort que la seule existence d'un lien juridique quelconque entre les entreprises ne permet pas de définir l'aire du reclassement. Le critère du contrôle économique entre les sociétés ne permet pas davantage à lui seul de résoudre la question de l'étendue de l'obligation de reclassement. Au contraire, les possibilités de permutation du personnel entre les structures concernées par l'obligation de reclassement apparaissent essentielles. Au-delà des circonstances de l'espèce, si l'échange ou « l'accueil » (16) des salariés est envisageable dans une ou plusieurs entreprises du groupe auquel appartient l'employeur, alors les recherches de reclassement doivent être étendues à l'ensemble de ces entreprises. Il n'est pas nécessaire que des permutations aient déjà eu lieu : il suffit que ces permutations soient possibles.

La décision de la Cour d'Appel de Limoges en date du 13 décembre 2000 est donc conforme aux orientations générales de la jurisprudence, même si l'argumentation se réfère à la situation de domination telle qu'elle résulte de l'article L. 439-1 du Code du Travail : le raisonnement se fonde en effet sur la détention de la moitié du capital social par un groupe, client unique de l'employeur procédant au licenciement économique. Or, ce client unique avait décidé de cesser toute relation commerciale avec l'employeur de la salariée ayant formé le pourvoi, mesure qui était incontestablement à l'origine du projet de licenciement. Dès lors, il apparaît légitime que les recherches de reclassement s'étendent au-delà de la zone d'influence de l'employeur, puisque sa décision de rompre le contrat de travail était liée à un contexte plus large.

L'élément fondamental du groupe permettant de fixer l'aire du reclassement est donc celui de la permutabilité des salariés (17). De conception volontairement « élastique », la notion de groupe dans lequel doivent s'effectuer les recherches patronales de reclassement n'est pas pour autant « démesurément étirée » (18). Le professeur Gérard Lyon-Caen considère que le groupe dans lequel le reclassement du salarié visé par un projet de licenciement économique doit être recherché, correspond à un groupe *sui generis* (19) : il s'agit d'un « groupe de permutation » applicable exclusivement en matière d'obligations de reclassement. L'arrêt de la Cour d'Appel de Limoges du 13 décembre 2000 est conforme à cette analyse.

Franck Héas

Maître de conférences à l'Université de Bretagne-Sud

(11) Y. Chauvy, conclusions. préc., p. 324.

(12) Loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective, JO 13 novembre 1996, p. 16527.

(13) Soc. 23 mai 1995, Droit Social, juillet-août 1995, p. 678, observations F. Favennec-Hery.

(14) Soc. 15 juin 1995, SSL, 1996, n° 781, p. D49, Gaz Pal, 1995, Pan, 173.

(15) Soc. 10 juin 1998, n° 2896 D, SA Agrocinq c/ Brisson; Soc. 23 novembre 1999, n° 4566 D, SA Conserverie du Mont-Lozère c/ Nogaret.

(16) G. Lyon-Caen, Sur le transfert des emplois dans les groupes multinationaux, Droit Social, mai 1995, p. 494.

(17) Ce critère avait déjà été utilisé dans un arrêt plus ancien à propos d'un calcul d'ancienneté : Soc. 1^{er} juillet 1965, Bull. civ., V, n° 530, p. 446.

(18) Y. Chauvy, conclusions préc., p. 323.

(19) G. Lyon-Caen, art. préc., p. 494.