

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE Cause économique – 1° Sauvegarde de

la compétitivité et difficultés économiques – Appréciation – Croissance soutenue et ininterrompue – Bénéfice corrigé des provisions sur restructurations – Ralentissement des ventes n'obérant pas une situation économique saine – Surcapacité de production non démontrée – 2° Obligation de reclassement – Reclassement au sein du groupe – Offres ne présentant pas un caractère ferme – Envoi de lettres circulaires imprécises – Caractère tardif – 3° Accord de maintien de l'emploi – Non respect.

CONTRAT DE TRAVAIL Co-emploi – Rapport entre société-mère et filiale – Immixtion – Caractérisation – Communication externe – Cosignature des accords collectifs – Intervention constante dans les décisions de gestion.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE COMPIÈGNE (Industrie – Département) 30 août 2013
S. contre Continental Aktiengesellschaft et a.

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Continental Aktiengesellschaft, Société de droit allemand cotée à la bourse de Francfort dont le siège est à Hanovre, en Allemagne, est la société-mère du groupe Continental. Le groupe Continental est l'un des principaux équipementiers automobiles à l'échelle mondiale. Il disposait de plus de 193 sites de production, centres de recherche et pistes d'essais, et était implanté dans 37 pays. Il employait, au 31 décembre 2008, 139 155 salariés dans le monde.

Le groupe Continental est scindé en deux pôles d'activités depuis le mois de janvier 2008 : d'une part l'activité « automotive », qui regroupe des activités diverses, et, d'autre part, l'activité « caoutchouc », qui est dédiée aux activités liées aux pneumatiques. L'activité du groupe « caoutchouc » est répartie en trois divisions dont une est la division « Passenger and Light Truck Tires » (ci-après PLT), qui correspond à l'activité de conception, de fabrication et de commercialisation de pneumatiques pour voitures de tourisme et pour camions légers.

La filiale SNC Continental France appartient à ladite division PLT. Elle regroupait trois établissements distincts, à savoir, au 1^{er} mars 2009 : un établissement de production qui employait 1 118 salariés, un établissement commercial employant 178 salariés, tous deux situés à Clairoux, ainsi qu'un établissement de production employant 1 302 salariés, situé à Sarreguemines.

Le 12 septembre 2007, un accord collectif d'entreprise a été signé au sein de la SNC Continental France, qui prévoyait, notamment, une augmentation du volume d'heures travaillées moyennant des contreparties débattues.

Le 11 mars 2009 a été annoncé le projet de fermeture du site de production de Clairoux, devant affecter plus de 1 000 salariés. Une procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel de la Société, relative au projet de fermeture du site de l'usine de Clairoux et au projet de licenciement pour motifs économiques y afférant, s'est déroulée entre le 16 mars et le 20 novembre 2009. Un accord de méthode cadre du 14 mai 2009, un préaccord de méthode du 5 juin 2009, puis un accord de méthode du 25 juin 2009 ont été signés afin, notamment, de fixer les principales mesures pour la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, modifié ultérieurement par cinq avenants successifs. Le comité central d'entreprise (CCE) et le comité d'établissement (CE) de Clairoux ont émis un avis défavorable sur la motivation économique du projet de fermeture du site de production de Clairoux les 19 et 20 novembre 2009.

À l'issue de la procédure d'information et de consultation, dans le cadre de l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), a notamment été offerte à l'ensemble

des salariés, au début du mois de décembre 2009, la possibilité de signer une convention dite « de rupture amiable pour motif économique », prenant effet, pour la majorité des salariés, le 2 janvier 2010, consistant en la conclusion d'un congé de mobilité expirant, en principe, le 31 décembre 2011. Certains des salariés, parce qu'ils avaient, notamment, trouvé un emploi ou étaient partis en retraite, ont toutefois quitté la SNC Continental France avant la fin du congé de mobilité. Les salariés de l'usine de Clairoux ayant refusé le congé de mobilité ont été licenciés pour motif économique à compter du 5 janvier 2010 et se sont vus proposer d'adhérer au congé de reclassement.

Le 1^{er} août 1973, la SNC Continental France a embauché Georges S., qui exerçait en dernier lieu en qualité de technicien méthode maintenance mécanique au sein de l'établissement de production de Clairoux. Son contrat de travail a été rompu à la suite d'une adhésion à la convention de mobilité en date du 1^{er} avril 2011. (...)

MOTIFS

Sur la qualité de co-employeur Aktiengesellschaft

La qualité de co-employeurs d'un même salarié doit être reconnue à deux personnes morales distinctes dès lors qu'il existe entre elles une confusion d'intérêts, d'activité et de direction.

En l'espèce, il résulte de l'examen de l'ensemble des pièces versées aux débats que les interventions de Continental Aktiengesellschaft dans le fonctionnement de la SNC Continental France dépassaient le degré normal des règles de fonctionnement d'un groupe de sociétés.

La section 1, article 2 des statuts de Continental Aktiengesellschaft stipule que la raison sociale de l'entreprise est, notamment, la fabrication et la distribution de pneus, de tout type de produits techniques en caoutchouc naturel ou synthétique, en plastique ou composés de diverses matières premières, ainsi que d'éléments, de composants systèmes et de systèmes complets de tout type de véhicule ; que « La Société peut réaliser son objet social elle-même ou par l'intermédiaire de filiales ou de sociétés participantes.

2. La Société est habilitée à effectuer toutes les opérations commerciales et à prendre toutes les mesures apparaissant directement ou indirectement utile à la réalisation de son objet social. Elle a, en particulier, le droit d'acquérir et de vendre des terrains, de mettre en place, partout en Allemagne ou à l'étranger, des succursales, de participer à

d'autres sociétés, ainsi que de conclure des contrats de groupement d'intérêt et des contrats de société ».

Or, Continental Aktiengesellschaft a été bien au-delà de la réalisation de l'objet social, objet social au demeurant, se confondant avec celui de la SNC Continental France au vu de l'extrait Kbis du 23 janvier 2013 versé aux débats.

En effet, la décision de restructuration de la filiale a été prise au niveau de la direction de la société-mère, sans marge de décision de la SNC Continental France, l'immixtion quant à la direction étant à la fois apparente et réelle.

L'apparence d'immixtion dans la direction de la SNC Continental France ressort des annonces faites aux différents médias par des représentants de Continental Aktiengesellschaft, telles que celles relayées par la dépêche émanant de l'Agence France-Presse datée du 23 avril 2009, par le dirigeant du groupe Continental, Karl-Thomas Neumann, qui a indiqué qu'aucune décision définitive n'avait été prise quant à la fermeture de l'usine française de Clairoux, mais qu'il ne voyait aucune alternative. De même, les communications faites à la presse par Heinz-Gerhard Wente ou Hans-Joachim Nikolin, citées par les défenderesses, relatives à la fermeture du site de production français, corroborent l'image donnée. En effet, l'ensemble de ces déclarations ne font qu'accréditer l'apparence de direction de la filiale française par les instances dirigeantes de la Société allemande.

Aussi, le fait que les membres du directoire de la société-mère s'expriment sur le devenir de la filiale, tant auprès des salariés du site de production de Clairoux qu'auprès des médias français et allemands, induit formellement une confusion de direction entre les deux Sociétés.

Cette conclusion est d'ailleurs confortée par les déclarations du directeur général de la division PLT du groupe « caoutchouc » de Continental Aktiengesellschaft, Nikolai Setzer, qui indique, en introduction du document daté du 12 mai 2009, intitulé « *points-clés et motivation économique du projet de fermeture du site de Clairoux ; Engagements de Continental* », que « *la réunion informelle de ce jour avec la Direction allemande est exceptionnelle et ne fait pas partie de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel Continental France.* »

Cette seule déclaration pourrait laisser penser que l'intervention de Continental Aktiengesellschaft n'a été que ponctuelle.

Pourtant, il ressort de plusieurs des pièces produites que différents représentants de l'État français, y compris au niveau ministériel, ont publiquement communiqué sur leur rencontre avec les représentants de la direction de Continental Aktiengesellschaft, ce qui contredit le caractère exceptionnel des réunions relatives à la fermeture du site de Clairoux avec les dirigeants allemands du groupe.

À titre d'exemples, le choix de l'interlocuteur allemand par la ministre française de l'Économie, des Finances et de l'Industrie permet d'estimer que la décision de la fermeture du site de Clairoux provenait de la direction allemande du groupe, d'autant que le communiqué de presse officiel concluait sur les engagements que devrait prendre « *le groupe* » vis-à-vis des salariés.

Dans le même ordre d'idée, le 23 mars 2009, tant le Président du Conseil général de l'Oise que le sénateur de l'Oise, président de la mission d'évaluation et de contrôle de la Sécurité Sociale, ont adressé des courriers à M. Bernhard T., senior vice-président en charge de la fabrication de la division PLT et à Louis F., co-gérant, directeur du site de Clairoux, témoignant de ce que les décisions étaient bien prises à l'échelon de la maison-mère et non uniquement de la filiale.

Il convient d'en conclure que l'échelon décisionnel réel quant à l'aboutissement de la fermeture du site de Clairoux était la direction de la maison-mère allemande et non la direction de sa filiale française, qui n'avait pour fonction que de mettre en œuvre la décision prise au niveau de la tête du groupe.

C'est donc la nature des informations délivrées et le niveau de prise de décision réel des éléments essentiels à l'avenir du site de production de Clairoux, délivrés par des membres de la direction de Continental Aktiengesellschaft, qui permettent de déduire que c'est bien au niveau de la maison-mère qu'est décidée la marge de manœuvre octroyée à la filiale que constitue la SNC Continental France, et que c'est bien Continental Aktiengesellschaft qui détermine la répartition et le déroulement de la fermeture d'un des sites de production, dans lequel elle s'immisce quant à la gestion et décide de son devenir.

Continental Aktiengesellschaft a, de plus, activement participé à la mise en œuvre concrète de la fermeture du site de production de Clairoux.

En effet, par pouvoir du 13 mai 2009, Dr Thomas Winkelmann a donné délégation de signature à M. Louis F., co-gérant et directeur du site de production de Clairoux de la société SNC Continental France, « *pour moi et en mon nom, négocier les termes de l'accord de méthode auquel est partie Continental AG* », accord signé le 14 mai 2009 où est stipulé, en page 2 : « *Continental sera représentée par : un cadre dirigeant de Continental AG - Division PLT, en principe Monsieur Thomas Winkelmann ; quatre représentants de Continental France* ».

De même, le préaccord de méthode du 5 juin 2009 comporte expressément pour parties la SNC Continental France et Continental Aktiengesellschaft, cette dernière étant représentée par son directeur des ressources humaines pour la section marché du remplacement de la division PLT Europe et Afrique du Sud, Dr Thomas Winkelmann.

Si Continental Aktiengesellschaft se prévaut, concernant l'accord de méthode du 25 juin 2009, de n'avoir participé qu'en qualité d'observateur du fait de la mention « *en présence de* » tout comme M. Philippe G., il convient de relever, d'une part, que le préaccord de méthode du 5 juin 2009 susmentionné stipule expressément Continental Aktiengesellschaft comme partie contractante - le fait qu'elle soit partie au préaccord laisse penser que Continental Aktiengesellschaft est également partie à l'accord lui-même, « *en présence de* » M. Philippe G. - d'autre part, Continental Aktiengesellschaft a contracté une garantie lui donnant, dans les faits, la qualité de partie en Annexe 12 A de l'accord de méthode du 25 juin 2009, puisque figure : « *9 - Engagements de Continental AG : Continental AG s'engage tant pour son compte que pour celui de toute société susceptible de venir à ses*

droits, à exécuter l'ensemble des obligations mises à la charge de Continental France dans le cadre du présent accord de méthode en cas de défaillance de Continental France dans l'une quelconque desdites obligation, sous réserve d'une mise en demeure adressée par lettre RAR à Continental France restée infructueuse dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de celle-ci par Continental France ». Or, si Continental Aktiengesellschaft garantit l'exécution des obligations de sa filiale, c'est bien qu'elle a directement intérêt à cautionner la SNC Continental France et est, de fait, partie à l'accord au sein duquel elle souscrit cet engagement.

Cet élément accrédite plus avant la participation active de Continental Aktiengesellschaft dans la fermeture de l'établissement de sa filiale, confortant les indices relatifs à l'immixtion dans la direction et la gestion de la SNC Continental France.

Ainsi, la participation même de Continental Aktiengesellschaft aux accords de méthode relatifs à sa filiale est révélatrice de la confusion des directions de la société-mère et de sa filiale.

Dès lors que la SNC Continental France n'a fait qu'exécuter des directives provenant de Continental Aktiengesellschaft tendant à la fermeture du site de Clairoux dans l'intérêt exclusif du groupe, la perte d'autonomie quant à la direction est caractérisée.

De plus, l'activité économique de la SNC Continental France était entièrement sous la dépendance du groupe Continental, ce qui manifeste l'absence d'autonomie de la SNC Continental France quant à la gestion de ses activités. En effet, la centralisation de la décision au niveau de la division PLT, qui imposait unilatéralement les règles établies au niveau du groupe à sa filiale française, sous peine de désinvestissement, atteste de l'immixtion de Continental Aktiengesellschaft dans les décisions majeures affectant le fonctionnement de sa filiale.

L'examen de la 2^e version du document intitulé « *Motivation économique du projet de fermeture du site de production de Clairoux* » du 22 avril 2009, remis aux membres du comité central d'entreprise et des comités d'établissement de la SNC Continental France, permet d'établir que le site de production de Clairoux n'avait aucune influence sur ses propres ventes de pneumatiques puisque « toutes les décisions en la matière, qu'elles concernent les produits, les volumes, les clients internes, les prix sont prises au niveau de la Division » (page 69). La raison d'être de ce fonctionnement est expressément indiquée en page 23 : « *l'objectif poursuivi en centralisant les décisions au niveau de la Division est d'optimiser l'approvisionnement des entités commerciales, tout en minimisant les coûts tout au long de la chaîne de valeur ajoutée* ». La performance opérationnelle du site de Clairoux était également déterminée par la division PLT, qui se servait d'indicateurs destinés à évaluer les coûts rapportés au volume de production dictés par la maison-mère (et notamment le coût de « *Production de pneu standard par homme/heure* »).

Ces éléments reflètent la réalité de la situation, au vu des pièces versées au dossier, tant en 2009, lors de la décision de fermeture du site de production de Clairoux, que dès 2007. De fait, il ressort de l'accord du 12 septembre 2007 conclu par le gérant de

l'établissement de Clairoux, Thierry Wipff, que l'usine de Clairoux est entièrement tributaire de Continental Aktiengesellschaft. Le site de production de Clairoux est présenté par la direction française, dans cet accord signé par certains des représentants syndicaux, comme « *la plus chère des usines « high cost » du Groupe Continental, faisant peser une hypothèque lourde quant à son avenir. C'est dans ce contexte que le site de Clairoux s'est trouvé confronté, dans l'élaboration de son budget 2007, à devoir réaliser une économie supplémentaire de 3 millions d'euros qui n'a pu être obtenue. De plus cette situation a entraîné le blocage total des investissements décidés par Hanovre, indispensables au développement du site.* (...) *Au centre de ce dispositif, la recherche d'une réduction du coût du travail, s'inscrivant dans la démarche mondiale mise en œuvre par le Groupe sous l'appellation de Global Labor Cost (coût global de travail) et visant à comparer les coûts du travail des usines entre elles. L'objectif économique du présent accord, au travers du volet coût du travail, et de générer une économie de 2,1 millions d'euros (page 2) (...). Afin d'atteindre les objectifs fixés rappelés en préambule et relatifs à l'amélioration des coûts de production et de la productivité du site, afin d'assurer ainsi la pérennité de l'usine de Clairoux, et au-delà d'établir les conditions attendues par le Groupe afin de réaliser le déblocage des investissements, les parties ont décidé : (...)* ».

C'est dire qu'au-delà d'une stratégie mondiale du groupe, le site de Clairoux ne pouvait fonctionner qu'en répondant strictement aux conditions fixées par la maison-mère puisque, à défaut, les investissements « *indispensables au développement du site* » n'étaient pas débloqués « *par Hanovre* », freinant de fait la productivité et, partant, la rentabilité et la viabilité du site de production de Clairoux.

Il résulte des éléments versés aux débats, et en particulier du document intitulé « *Motivation économique du projet de fermeture du site de production de Clairoux* » du 22 avril 2009 susmentionné, que, sur le plan industriel, la SNC Continental France n'avait pour clientèle que celle désignée par la maison-mère. En effet, l'activité de la filiale dépendait des commandes confiées par le groupe et sa production était revendue selon les critères fixés par Continental Aktiengesellschaft. Les factures versées par la SNC Continental France ne remettent pas en cause le fonctionnement de la fixation des prix de vente aux autres unités du groupe, dans la mesure où la société-mère assurait une politique économique commune et un contrôle effectif des résultats par l'attribution ou non des capitaux et moyens de production permettant aux sites de production de fonctionner. La SNC Continental France était sous l'emprise tarifaire de Continental Aktiengesellschaft aussi bien pour les prix d'achat de sa production que pour les prix de vente des produits du Groupe, et était donc directement tributaire à la fois des investissements octroyés et des volumes et gammes de produits fabriqués.

En fonctionnant d'une telle manière, de façon durable et donc structurelle, la maison-mère Continental Aktiengesellschaft s'est immiscée de façon anormale dans le fonctionnement de sa filiale SNC Continental France en s'arrogeant les pouvoirs d'activité et de direction, réduisant sa filiale à un établissement subordonné aux décisions qu'elle pouvait prendre

dans l'intérêt du groupe, y compris celles pouvant avoir des conséquences directes sur l'existence ou la perte d'emplois, en l'espèce la fermeture du site de production de Clairoux, sans que la filiale n'ait de marge de manœuvre quant à la gestion de son activité ni de son propre personnel, et en particulier quant à la rupture du contrat de travail de Georges S..

Par ailleurs, d'un point de vue capitalistique, il résulte de la page 27 de la 2^e version de la motivation économique du projet de fermeture du site de Clairoux du 22 avril 2009 que Continental Aktiengesellschaft détient indirectement 100 % du capital de la SNC Continental France, sans que le transfert de la division PLT au sein de la filiale Continental Reifen Deutschland GMBH - qui est elle-même détenue à 100 % par Continental Aktiengesellschaft depuis le 2 août 2009, d'après tant l'acte notarié versé aux débats qu'au vu de la page 3 de l'avenant n° 2 de novembre 2009 de la motivation économique du projet de fermeture du site de production de Clairoux, qui indique expressément que « cette réorganisation de l'activité « Rubber » n'a aucun impact particulier sur les contrats de travail des salariés de Continental France SNC » - ait une incidence juridique sur les véritables décideurs quant à l'avenir de la filiale française. En effet, l'organisation renouvelée ne fait qu'ajouter un échelon intermédiaire à la maison-mère qui demeure Continental Aktiengesellschaft.

Face à ces éléments objectifs, Continental Aktiengesellschaft ne peut utilement opposer la façade juridique d'une société cantonnée dans son rôle de holding en faisant valoir qu'à la date de rupture du contrat de travail, elle n'avait pas de rôle opérationnel, cette nouvelle entité juridique ne consistant qu'en une réorganisation d'apparence qui ne saurait exonérer Continental Aktiengesellschaft des conséquences liées à la gestion du groupe et, en particulier, à son immixtion au sein de sa filiale française.

De fait, le transfert de la division PLT à Continental Reifen Deutschland GMBH, le 2 août 2009, n'a pas d'incidence sur la réalité du co-emploi de Continental Aktiengesellschaft, dès lors que c'est cette dernière qui, antérieurement à la cession réalisée le 2 août 2009, a été le maître d'œuvre de la fermeture du site de production de Clairoux.

En outre, Continental Aktiengesellschaft dictait à la SNC Continental France ses choix stratégiques en vue de la réalisation des intérêts du groupe, y compris en s'assurant de la gestion des ressources humaines.

Il ressort de l'examen de l'accord d'intéressement conclut entre la SNC Continental France et plusieurs des organisations syndicales du 21 février 2008 que le seuil de déclenchement des primes dépend de l'indicateur de « Process cost » qui a été retenu comme l'un des critères de l'intéressement parce que « Considéré par Continental AG comme un indicateur-clé et standardisé de mesure de la performance des sites industriels » (page 3). De la même manière, il est expressément stipulé (page 6 dudit accord) : « Les critères sociaux tels que l'absentéisme et les accidents du travail ont un impact direct sur la performance des sites de production et font aussi l'objet d'un suivi étroit de la part d'Hanovre. Chaque année, dans le cadre de l'établissement des budgets, un objectif de taux d'absentéisme sera défini par la direction générale en tenant compte des recommandations

de la Division d'appartenance, pour chacun des deux sites industriels et communiqué aux comités d'établissement respectifs de ces deux sites, en tout état de cause avant le 1^{er} avril de l'exercice considéré. De plus, pour tenir compte des objectifs établis par Hanovre, chaque site qui terminera l'année dans le vert du classement comparatif des sites se verra allouer une valeur supplémentaire sur ce critère soit : 80 € par personne ».

Or, si des directives de la maison-mère ne suffisent pas à caractériser l'immixtion de celle-ci dans la gestion de sa filiale, un « suivi étroit », chiffré, accompagné de « critères sociaux » déterminés, revient à prendre les décisions stratégiques pour sa filiale et à la contrôler en la privant de budgets essentiels à son fonctionnement si elle ne répond pas à ses exigences. De fait, les intérêts du groupe se confondent avec ceux de la filiale qui, à défaut de respecter les seuils fixés par le groupe, ne pourra pas réaliser son objet social et ne pourra pas attribuer de primes à ses salariés.

De même, la procédure de reclassement interne a été initiée par et au nom de Thomas Winkelmann, dès trois jours après l'annonce de la fermeture éventuelle de Clairoux, tel qu'il ressort, notamment, des courriers électroniques des 13 mars 2009, 16 mars 2009 et du 17 novembre 2009. Ceci va clairement au-delà de ce qui pourrait être attendu de la maison-mère, celle-ci orchestrant l'entière procédure de reclassement interne dans la mesure où Christine Zelus, responsable des ressources humaines de la SNC Continental France, n'est intervenue que pour retransmettre le courrier électronique de Thomas Winkelmann et demander des réponses sur cette base de façon tardive. Le fait que ce soit le responsable de la division PLT de Continental Aktiengesellschaft, et non les représentants de la SNC Continental France, qui initie la procédure de reclassement corrobore les indices de co-emploi précédemment évoqués.

Ainsi, les éléments versés aux débats et les propos tenus à l'audience démontrent que Continental Aktiengesellschaft intervenait de manière constante dans les décisions de la SNC Continental France, la maintenant dans un lien de dépendance à l'égard de sa maison-mère, tant s'agissant du contrôle financier exercé en vue d'une activité économique exclusivement tournée vers le groupe et déterminée par lui, d'une absence d'indépendance dans la définition de la stratégie, des volumes de pneus produits, du mode de fixation des prix, que dans la centralisation de la gestion des ressources humaines en appliquant des règles, notamment d'attribution de primes aux salariés, dictées par les règles établies par le groupe, en procédant elle-même aux démarches en lien avec le reclassement et, en particulier, quant à la décision prise par la société-mère que sa filiale procède à un licenciement collectif de l'ensemble des salariés de son site de production de Clairoux, au seul bénéfice de Continental Aktiengesellschaft, en vue de lui permettre d'accroître sa rentabilité.

Or, ces éléments vont au-delà de la communauté de gestion qu'implique l'appartenance à un même groupe. L'appartenance de l'employeur à un groupe entraîne, certes, une solidarité économique entre les sociétés qui le composent et autorise ainsi des rapports d'affaires plus étroits que ceux noués avec des entreprises extérieures, notamment en matière de concours

financiers, de mise en commun de moyens et de définition et de coordination des objectifs et politiques économiques. Toutefois, en l'espèce, le fonctionnement était anormal dans la mesure où la SNC Continental France était entièrement soumise aux instructions et directives de la direction du groupe, au seul profit de celui-ci.

La confusion d'activités, d'intérêts de direction a conduit Continental Aktiengesellschaft à s'immiscer directement dans la gestion de la SNC Continental France et, notamment, dans la direction de son personnel, puisque c'est bien à la suite des décisions de Continental Aktiengesellschaft que la SNC Continental France a entrepris les démarches nécessaires à la rupture des contrats de travail de l'ensemble des salariés du site de production de Clairoux et, en particulier, de Georges S..

En conséquence, l'absence d'autonomie véritable de la SNC Continental France vis-à-vis de la Continental Aktiengesellschaft permet de caractériser, pour ces Sociétés juridiquement distinctes, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction dont il faut déduire la qualité de co-employeur de Continental Aktiengesellschaft à l'égard de la SNC Continental France.

Aussi, Continental Aktiengesellschaft sera-t-elle déboutée de ses demandes principales et subsidiaires.

Sur la cause réelle et sérieuse du licenciement

S'agissant du motif économique du licenciement

Les dispositions de l'article L. 1233-3 du Code du travail prévoient que « 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.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa ».

En l'espèce, il ressort du document énonçant les motifs de la rupture du contrat de travail de Georges S. que la SNC Continental France estime qu'elle « se voit dans l'obligation de procéder à la suppression du poste du salarié pour les motifs économiques mentionnés ci-dessous ».

Il est fait état de la crise du marché automobile depuis la fin du premier semestre 2008, sans que la fin de la crise soit prévisible, qui se traduirait par un fort recul de la demande de pneumatiques tourisme et camionnettes sur les deux segments du marché, à savoir la première monte et le remplacement, à la fois sur le marché européen et sur le marché nord-américain.

Les nouvelles habitudes de conduite des automobilistes pour faire face à la crise, la pression sur les prix de vente des manufacturiers par les revendeurs de pneumatiques et le repli du nombre d'immatriculations de voitures neuves, en dépit des incitations étatiques à l'achat de véhicules neufs de petite dimension, sont invoqués.

La forte baisse de la demande et la pression sur les prix ont, d'après la SNC Continental France, conduit la division PLT à baisser ses prévisions de vente pour les années 2008 et 2009 de plus de 14 millions de pneus et à constamment réajuster les projections de vente pour 2009 à la baisse.

Pour la SNC Continental France, la baisse de la demande a entraîné une surcapacité de production qui menacerait la compétitivité de la division PLT.

« En effet, les capacités de production non utilisées au sein de la Division PLT génèrent des coûts qu'il est impossible, dans les circonstances actuelles de baisse de la demande, de compenser par la vente de pneus. Cela s'explique principalement par le fait que les coûts fixes (amortissement des équipements, salaires des ingénieurs et personnel administratif, primes d'assurance et autres charges fixes d'exploitation) restent les mêmes, quel que soit le volume de production. De surcroît, la Division PLT, à l'instar des autres divisions du groupe Continental, doit participer à la réduction de la dette du groupe, laquelle s'élevait à la somme de 9,5 milliards d'euros au 30 septembre 2009 ».

L'employeur argue qu'il a tenté de prendre plusieurs mesures destinées à faire face à la chute de la demande et à limiter l'impact du ralentissement de l'économie sur la compétitivité de la division PLT en fermant « un site de production dans le périmètre géographique où la capacité de production est devenue inutile et où les coûts de production sont les plus élevés. (...) La fermeture du site de production de Clairoux permet de réduire à la fois la surcapacité à hauteur de 8 millions de pneus par an et le poids des coûts annuels de la Division PLT à hauteur de plus de 60 millions d'euros ».

Ces différents éléments à l'appui de la rupture de la relation de travail fixent les limites du litige.

Il convient d'indiquer, dès à présent, que la rupture du contrat de travail de l'employeur principal, à savoir la SNC Continental France, est réputée prononcée également par le co-employeur, Continental Aktiengesellschaft.

Or, les griefs formulés dans la lettre de rupture dudit contrat de travail ne concernent que la SNC Continental France, à l'exclusion du co-employeur, qui ne motive pas, pour sa part, le motif de rupture du contrat, ce qui emporte, de fait, l'absence de cause réelle et sérieuse de ladite rupture du contrat de travail de Georges S..

Sur le périmètre d'appréciation des motifs économiques de la rupture du contrat de travail.

Lorsque l'entreprise fait partie d'un groupe, les difficultés économiques doivent être appréciées et vérifiées au niveau de l'ensemble des sociétés composant le groupe parmi celles œuvrant dans le même secteur d'activité, sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux sociétés ou entreprises situées sur le territoire national.

Les difficultés de l'entreprise ne peuvent donc suffire à justifier la rupture d'un contrat de travail pour motif économique si le secteur d'activité du groupe auquel elle appartient n'en connaît pas.

Le motif économique doit s'apprécier à la date de la rupture du contrat de travail, mais il peut être tenu compte des éléments postérieurs à cette date

permettant au juge de vérifier si la réorganisation était nécessaire ou non à la sauvegarde de la compétitivité.

En l'espèce, la SNC Continental France était rattachée, à la date de la rupture du contrat de travail de Georges S., pour ce qui concerne le site de production de Clairoux, à la division PLT du groupe Continental.

Cette division fait partie de l'activité « caoutchouc », qui regroupe trois divisions : la division « Commercial Vehicle Tires » (CVT), spécialisée dans la fabrication et la commercialisation de pneus pour véhicules industriels ; la division « Contitech », spécialisée dans la technologie du caoutchouc et des plastiques, et la division « Passenger and Light Truck Tires » (PLT) spécialisée dans la fabrication et la commercialisation de pneus pour véhicules de tourisme et camionnettes.

La PLT est composée de cinq sous-divisions, à savoir la première monte, le remplacement Europe, le remplacement Amériques, le remplacement Asie et les deux roues.

La division tripartite de l'activité « caoutchouc » du groupe Continental se justifie, s'agissant de la division PLT, eu égard à la spécificité du marché de la fabrication et de la commercialisation de pneus pour véhicules de tourisme et camionnettes. En effet, celle-ci doit être distinguée des autres divisions regroupant les autres catégories de pneumatiques, compte tenu à la fois des destinataires particuliers et des caractéristiques différentes des pneus pour véhicules industriels quant au prix unitaire, ou encore aux dimensions des pneus, et distinguée du domaine essentiellement technique de la technologie du caoutchouc et des plastiques.

Aussi, la spécialisation du site de production de Clairoux de la SNC Continental France dans la PLT au sein du groupe Continental constitue le cadre d'appréciation pertinent des motifs économiques invoqués au soutien de la rupture du contrat de travail de Georges S..

Sur les difficultés économiques et sur la sauvegarde de la compétitivité du secteur d'activité du groupe auquel appartient la SNC Continental France

Les difficultés économiques de l'entreprise doivent être établies de façon objective, notamment par la production des bilans, de documents comptables officiels, liasses fiscales, etc. Elles doivent, en outre, être suffisamment sérieuses et ne pas revêtir un caractère purement conjoncturel et passager et ne doivent pas résulter d'un manquement de l'employeur.

Le seul souci d'améliorer les marges ou les profits de l'entreprise ne constitue pas un motif économique valable de licenciement.

Si une réorganisation de l'entreprise peut constituer une cause économique de licenciement, cette réorganisation doit être justifiée, non par le seul souci d'améliorer le fonctionnement de l'entreprise, mais par des difficultés économiques et/ou par la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise dans son secteur d'activité ou dans celui du groupe auquel elle appartient, ce qui suppose démontrer que cette compétitivité soit menacée et que l'organisation existante de l'entreprise soit impuissante à y pallier.

En l'espèce, il ressort de l'examen de la 2^e version actualisée du document diffusé par la SNC Continental France du 22 avril 2009, actualisé en mai et novembre 2009, intitulé « *Motivation économique du projet de fermeture du site de Clairoux* » (page 14), qu'au 31

décembre 2008, la division PLT du groupe Continental employait 26 227 salariés dans le monde, soit 18,8 % des effectifs salariés du groupe, répartis sur 14 sites de production situés dans 11 pays différents, à savoir la Malaisie, l'Afrique du Sud, le Brésil, le Mexique, les États-Unis, le Portugal, la Roumanie, la République tchèque, la Slovaquie, l'Allemagne et la France, dont 2 420 salariés dédiés à la production sur les sites de Sarreguemines et de Clairoux, ce dernier site comptabilisant 1 113 salariés en contrat à durée indéterminée, 4 travailleurs temporaires et un salarié en contrat de professionnalisation, soit un total de 1 118 salariés. D'après les données issues du Fact Book 2009 de Continental Aktiengesellschaft, à la date de la rupture du contrat de travail, le nombre de salariés de la division PLT avait augmenté par rapport à l'année précédente à 26 510 salariés à la fin de l'exercice 2009.

À l'échelle du groupe Continental, il résulte du graphique issu du Fact Book pour l'année 2008 de Continental Aktiengesellschaft que, entre 2004 et 2006, l'évolution des ventes consolidées a crû de 12,6 milliards d'euros à 14,9 milliards d'euros, avant d'atteindre, pour l'année 2008, le record de 24,2 milliards d'euros, après l'intégration de Matador Rubber SRO à compter du 2 novembre 2007 et l'acquisition de Siemens VDO en décembre 2007.

La même source, produite par l'employeur, comprend un autre graphique relatif plus spécifiquement à la division PLT du groupe Continental qui représentait, pour l'année 2008, 22 % des parts de marché en Europe, se plaçant ainsi devant l'ensemble des autres équipementiers automobiles, c'est-à-dire en numéro 1 des ventes pour les pneus pour véhicules de tourisme et camionnettes, et détenait 7 % de parts de marché en Amérique du Nord, le plaçant en 4^e position.

De plus, la version numéro 2 de la motivation économique du projet de fermeture du site de production de Clairoux susvisée permet de relever (pages 28 et 32) que, en 2008, le site de production de Clairoux produisait, à destination du marché mondial, 24,7 % de pneus de « première monte », c'est-à-dire destinés aux voitures neuves et vendus aux constructeurs automobiles, et 75,3 % de pneus de « remplacement », destinés aux voitures déjà en circulation et vendus aux distributeurs de pneumatiques qui procédaient à leur revente.

La division PLT réalisait alors les 3/4 de son chiffre d'affaires sur le marché européen.

Ce même document permet d'établir que, depuis le début des années 2000, la division PLT a connu une croissance soutenue ininterrompue puisque les ventes de pneumatiques sont passées de 4 016 millions d'euros en 2001 à 5 100 millions en 2008, soit une progression de 27 % en huit ans et, sur la seule période comprise entre 2006 et 2008, une augmentation de 4 693,6 millions d'euros en 2006 à 5 100 millions en 2008, soit une augmentation de 8,6 % des ventes. Si un infléchissement existe au vu des données chiffrées, il est cantonné à une période limitée à la fin de l'année 2008 et au cours de l'année 2009.

En outre, entre la période de prise de décision de fermeture du site de production de Clairoux et la date de rupture du contrat de travail, à savoir le 1^{er} avril 2011, l'ensemble des chiffres de la division PLT ont été en nette progression.

En effet, il ressort des chiffres contradictoirement débattus à l'audience et corroborés par les pièces versées aux débats que les ventes de pneumatiques de

la division PLT du groupe Continental correspondent notamment aux données ci-dessous :

En millions d'euros	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Variations en % d'une année à l'autre
Chiffre d'affaires	4 693,6	4 975,6	5 100,3	4 696,4	5 820,8	6 947,5	6 ; -7,9 ; 23,9 ; 19,5
EBITDA	871	969,6	873,5	793,1	1 241	1 335,5	11,3 ; - 9,2 ; 56,4 ; 7,6
En % du chiffre d'affaires	18,6	19,5	17,1	16,9	21,3	19,2	
EBIT	650,9	738,7	626,4	536,4	993,3	1 080,3	13,5 ; -14,4 ; 85,1 ; 8,8
En % du chiffre d'affaires	13,9	14,8	12,3	11,4	17,1	15,5	
Nombre de salariés à la fin de l'année	24 821	26 281	26 227	26 510	28 276	31 153	5,9 ; 1,1 ; 6,6 ; 10,2

Si l'EBITDA (earnings before interest, taxes, depreciation and amortization), c'est-à-dire la marge brute d'exploitation de la division PLT, en retirant les éléments qui ne sont pas directement en rapport avec l'activité (financement de l'entreprise, politique d'amortissements, ...) a baissé en 2007 de 969,6 millions à 873,5 millions d'euros en 2008 et à 793,1 millions d'euros en 2009, le bénéfice opérationnel reste largement positif puisqu'il correspond à une marge opérationnelle sur le chiffre d'affaires de 18,6 % pour l'exercice de l'année 2006, de 19,5 % pour l'année 2007, de 17,1 % pour l'exercice de l'année 2008 et de 16,9 % du chiffre d'affaires pour 2009, étant précisé qu'en 2009, des dépenses supplémentaires de 1,4 million d'euros ont été enregistrées en raison, notamment, de la restructuration. Ces chiffres permettent d'apprécier dans quelle mesure la Société est à même de générer des liquidités et d'investir sans avoir à contracter des dettes pour financer ses investissements. Or, cela signifie que la baisse de la demande enregistrée dans le cadre européen, en 2008 de 7,2 % pour la vente de pneus de première monte et de 4 % pour les pneus de remplacement, n'a eu qu'un impact limité sur le chiffre d'affaires de la division PLT, à savoir une baisse de 1,5 %. Ces chiffres prennent d'autant plus de relief à la lumière de l'évolution de l'EBITDA, postérieurement à 2009, qui permettent d'observer une nette reprise, les chiffres d'affaires des exercices 2010 et 2011 excédant ceux de 2006 à 2009.

Ces chiffres attestent d'une situation économique saine, voire en très bonne santé financière, pour la division PLT du groupe Continental et ni la réalisation d'un chiffre d'affaires moindre pour l'année 2009, ni la baisse des bénéfices réalisés pendant la même période ne suffisent à caractériser la réalité des difficultés économiques alléguées par l'employeur dans la lettre de rupture du contrat de travail, ou encore le fait que cette baisse soit durable.

La SNC Continental ne justifie, de fait, que d'un simple ralentissement des ventes de pneumatiques et ce, sur une période de temps limitée, en raison de facteurs à la fois conjoncturels et prospectifs, ce qui ne suffit pas à caractériser des difficultés économiques réelles

et sérieuses justifiant la rupture du contrat de travail.

Les experts du cabinet d'expertise comptable Secafi relèvent à ce titre, en page 5 de la synthèse et conclusion de leurs travaux présentés au CCE daté du 22 avril 2009, que, pour ce qui est des difficultés économiques du secteur d'activité, « Continental PLT affiche un taux de résultat opérationnel de 12,8 %, soit le meilleur du groupe Continental, et ceci depuis 2004 » et, pour ce qui est de la sauvegarde de la compétitivité du secteur d'activité, « La division PLT affiche un taux de marge opérationnelle de 10,1 %, soit 1,8 mieux que Michelin, 2,9 mieux que Bridgestone et 2,5 mieux que Goodyear ».

En outre, il ressort de ce même rapport, non contesté sur ce point, que la baisse, tant sur le segment des pneus de remplacement que sur celui des pneus de première monte, était exceptionnelle. Concernant, d'une part, les pneus de remplacement, le mode de vie des habitants des pays concernés et les obligations de contrôles techniques réguliers auxquelles sont assujettis les véhicules automobiles au sein de l'Union européenne impliquent nécessairement un renouvellement des pneus qui peut être différé, mais qui interviendra obligatoirement dans un temps proche. Concernant, d'autre part, les pneus de première monte, les financements des gouvernements français et allemand à la filière automobile ont, à tout le moins, permis une stabilisation du nombre des véhicules immatriculés dès le premier trimestre de l'année 2009. Il résulte, d'ailleurs, des pièces versées aux débats que les ventes de pneus destinés aux véhicules de tourisme et camionnettes ont connu une hausse de 10 % sur l'exercice 2010, concernant à la fois les marchés de la première monte et du remplacement dans le secteur spécifique de la PLT à l'échelle mondiale, étant souligné que l'ensemble des chiffres relatifs aussi bien aux marchés américain, européen qu'asiatique sont en hausse et ont profité à l'ensemble des principaux manufacturiers automobiles.

C'est donc que non seulement les difficultés économiques n'étaient pas substantielles, mais également qu'elles n'étaient que temporaires.

Or, si la rupture du contrat de travail n'est pas justifiée par des difficultés économiques sérieuses et durables, ladite rupture du contrat de travail doit alors être indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de la SNC Continental France ou de la division PLT du groupe Continental auquel elle appartient.

Pourtant, il ressort de l'ensemble des données chiffrées versées aux débats, et notamment du tableau susmentionné, que, si une baisse de la demande est intervenue au second semestre de l'année 2008, puis en 2009, celle-ci ne s'est pas traduite par une chute substantielle sur les comptes de la branche d'activité PLT, malgré une diminution du volume des ventes alléguées de 8,9 millions de pneus en Europe à la fin de l'année 2009 par rapport à l'année 2008, dans la mesure où les ventes de pneus réalisées en 2008, à raison de 110,8 millions de pneumatiques, ont été supérieures de plus de 3 millions par rapport aux ventes réalisées en 2007 (avec 107,4 millions de pneus vendus), avec une baisse en 2009 et une remontée prévisible postérieurement, qui s'est confirmée au vu des chiffres pour les années 2010 et 2011.

Par ailleurs, les experts du cabinet Secafi relèvent, dans le rapport relatif à l'exercice des comptes clos au 31 décembre 2009 (page 52), que « *au vu de la seule situation de Continental France, cette fermeture de Clairoux, qui coûtera environ 220 millions d'euros pour amputer le résultat opérationnel annuel d'environ 34 millions d'euros, ne se justifie aucunement au plan financier* ».

Il convient, en outre, de souligner que la forte surcapacité de production prônée par la SNC Continental repose sur des prévisions de vente de la division PLT pour l'année 2008 s'élevant à 121,4 millions de pneus, soit une hausse de plus de 13 % par rapport à celle effectivement réalisée en 2007. Toutefois, il ne s'agit que de projections, d'ailleurs revues à la baisse au fil de l'évolution estimée du marché. Cette prospective ne suffit pas à établir la réalité des volumes de surcapacité allégués, puisque les variations des prévisions de vente de pneus sont unilatéralement décidées par la direction du groupe Continental et ne relèvent que d'une projection à court terme, sans que le moyen terme soit évoqué, alors que la fermeture du site de Clairoux aurait nécessairement des conséquences dépassant l'année de projection. La nécessité pour l'employeur d'anticiper les difficultés devrait, d'ailleurs, lui permettre de se prévaloir d'études prévisionnelles suffisamment sérieuses démontrant les conséquences de celles-ci sur sa compétitivité. Et même dans l'hypothèse où une surproduction de pneus aurait effectivement lieu, causant des pertes financières, il appartient à l'employeur de démontrer qu'à la date de la décision de fermeture du site de Clairoux, lesdites surproductions de pneus auraient généré des difficultés économiques sérieuses au point de peser sur sa compétitivité ou sur celle de la division PLT du groupe, ce qui n'est pas le cas.

La rupture du contrat de travail doit être la conséquence d'un fait précis ou d'un ensemble de circonstances révélant un risque concret pesant sur le maintien de la compétitivité, ce qui n'est, en l'espèce, manifestement pas caractérisé par les éléments versés aux débats.

Au demeurant, s'il n'appartient pas au Conseil de céans d'arbitrer entre les différentes possibilités de réorganisation de la SNC Continental France, il convient, en revanche, de vérifier que la réorganisation

invoquée à l'appui de la rupture du contrat de travail de Georges S. était nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

De plus, la sauvegarde de la compétitivité ne se confond pas avec la recherche de l'amélioration des résultats, et, dans une économie fondée sur la concurrence, la seule existence de la concurrence ne caractérise pas une cause économique de licenciement.

Sur l'argumentation de la SNC Continental France, la seule production des offres promotionnelles de concurrents ne suffit donc pas pour établir que la division PLT a directement subi de fortes pressions à la baisse des prix de revente des pneus de remplacement de la part des distributeurs. La défenderesse ne peut pas non plus se prévaloir de l'augmentation du coût des matières premières, dont celui du caoutchouc naturel, en ce que les variations sont conjoncturelles et touchent l'ensemble du secteur industriel, sans qu'il soit démontré l'incidence de cette matière première sur les coûts du produit fini et l'incidence particulière affectant différemment de ses concurrents la division PLT du groupe Continental.

D'ailleurs, l'étude du graphique de l'évolution des chiffres d'affaires trimestriels pour Michelin, Bridgestone, Goodyear, Pirelli et la division PLT du groupe Continental, pour une période comprise entre le 1^{er} trimestre 2007 et le 3^e trimestre 2010, permet aux experts du cabinet Secafi de relever, au sein de leur rapport, que « *l'annonce de la fermeture de Clairoux en mars 2009 coïncide donc bien avec le paroxysme de la crise. Continental PLT se détache facilement de ses principaux concurrents et récupère particulièrement rapidement le CA [chiffre d'affaires] perdu sur le 1^{er} trimestre 2009 : Son chiffre d'affaires trimestriel baisse moins que ses concurrents au 1^{er} trimestre 2009. De plus, le retour vers la croissance est beaucoup plus rapide que pour les autres pneumaticiens* ».

Il convient de déduire de l'ensemble de ces éléments que la compétitivité du secteur d'activité de la division PLT du groupe Continental n'était pas, à la date de la rupture du contrat de travail de Georges S., menacée de façon substantielle et, de ce fait, que la fermeture du site de Clairoux n'était pas indispensable au maintien de la compétitivité de la division PLT du groupe Continental, qui a conservé sa place d'acteur principal parmi les équipementiers automobiles à l'échelle mondiale.

Aussi, la preuve du caractère nécessaire de la rupture du contrat de travail de Georges S. pour préserver la compétitivité de la division PLT du groupe Continental n'est pas rapportée.

Sur la participation au désendettement du groupe Continental

En l'espèce, il résulte de la page 3 du procès-verbal de la réunion du comité d'établissement extraordinaire de l'usine de Clairoux du 13 novembre 2009, à 14 h, que, interrogé sur le fait que la division pneumatique est la plus performante du groupe Continental, « *Monsieur Chemla répond que c'est exact mais, qu'au final, le résultat après amortissements et intérêts à la dette est négatif étant donné le poids de l'endettement du groupe Continental, (...) dû à l'emprunt de 11 milliards d'euros fait pour acheter Siemens VDO en 2007. Un élu demande s'il y a un lien entre le taux d'endettement du Groupe Continental et la fermeture de Clairoux ? Monsieur Chemla répond par la négative* ».

Pourtant, l'une des raisons expressément invoquée au soutien de la rupture du contrat de travail est la participation au désendettement du groupe Continental générée par le rachat du groupe Siemens pour le compte de son sous-groupe « automobile » en 2007, auquel la division PLT devait « participer », alors qu'il résulte des éléments versés aux débats que, dès la fin du premier trimestre 2009, le groupe Continental avait entamé un processus de réduction de sa dette, sans qu'il soit établi qu'il en serait résulté des difficultés d'exploitation particulières et durables pour la division PLT, seule à prendre en considération au titre du secteur d'activité concerné comme susmentionné.

Dès lors, aucune menace réelle et durable sur la division PLT du groupe Continental n'est caractérisée et la nécessité de sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité du groupe par la suppression de l'ensemble des emplois du site de production de Clairoux n'est pas établie.

Ainsi, la SNC Continental France n'éprouvait pas, au moment de la rupture du contrat de travail de Georges S., de difficultés économiques réelles. La suppression du site de production de Clairoux, et donc de l'emploi de Georges S., ne se justifiaient que par la volonté d'accroître encore davantage les profits au bénéfice du groupe Continental et non par la nécessité de sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité du groupe, à savoir la division PLT, auquel appartient la SNC Continental France.

En conséquence, il y a lieu d'estimer que la rupture du contrat de travail de Georges S. est dénuée de cause réelle et sérieuse, faute de motifs économiques légitimes.

Sur l'agissant du reclassement interne, préalable à la rupture du contrat de travail

Aux termes de l'article L. 1233-4 du Code du travail applicable à la date de la rupture du contrat de travail examiné, 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. À défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

Sur le périmètre de l'obligation de recherche de reclassement

La rupture du contrat de travail prononcée par l'un des co-employeurs, en l'espèce par la SNC Continental France, met à la charge non seulement de la SNC Continental France, mais aussi de Continental Aktiengesellschaft, l'obligation de reclassement de Georges S.. Compte tenu de la convention collective du caoutchouc applicable au contrat de travail de Georges S., mentionnée notamment sur les bulletins de paie versés aux débats, l'obligation de reclassement interne qui pèse sur les co-employeurs est une obligation de moyens renforcée.

En l'espèce, le périmètre géographique du reclassement doit être recherché dans le groupe Continental, y compris dans les entreprises du groupe situées à l'étranger dont la législation ne s'oppose pas au reclassement de ses salariés.

Il appartient, tant à la SNC Continental France qu'à Continental Aktiengesellschaft, de déterminer le nombre, la nature et la localisation des emplois disponibles dans ces entreprises du groupe. Les postes disponibles à l'étranger sont soumis aux mêmes conditions que les postes disponibles sur le territoire national.

Sur la recherche des postes disponibles dans les entreprises du groupe situées à l'étranger dont la législation ne s'oppose pas au reclassement de ses salariés

La recherche des postes disponibles doit avoir fait l'objet d'un inventaire précis recensant le nombre, la nature et la localisation des emplois disponibles dans ces entreprises.

Les employeurs doivent se livrer à une recherche sérieuse des postes de reclassement. Cette recherche doit être **individuelle** dans le cadre du groupe dont les activités, l'organisation, le lieu de travail ou d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel.

Il résulte de l'examen de l'article 3.1.1. du plan de sauvegarde de l'emploi, modifié par l'article 1 de l'addendum n° 2 du 9 octobre 2009 à la version n° 3 du plan de sauvegarde de l'emploi relatif au projet de fermeture du site de production de Clairoux, que la SNC Continental France s'est expressément engagée à identifier tous les postes disponibles, qui seront créés et/ou postérieurement libérés, au sein du groupe Continental en France et à l'étranger et à élaborer des « **listes de postes disponibles au sein du groupe Continental [qui] mentionneront notamment le pays, le lieu, la Société/division, le type de contrat et l'intitulé du poste. Les fiches de postes qui seront fournies individuellement aux salariés seront plus détaillées et préciseront notamment : la Société qui embauche, le lieu de travail, la fonction, les horaires de travail, la classification et la rémunération (y compris les avantages en nature)** ».

Il est, par ailleurs, stipulé dans l'avenant n° 2 du 15 octobre 2009 à l'accord de méthode du 25 juin 2009 que la direction des ressources humaines de l'usine de Clairoux adressera une lettre circulaire aux salariés pour actualiser les données personnelles, notamment les langues étrangères parlées, qu'elle « **procédera à une présélection et à une identification des postes dans les différents pays où Continental est implantée en fonction des compétences des salariés et des langues qu'ils parlent couramment (...)** et communiquera une fiche de poste détaillée conformément aux dispositions du PSE (ex-Livre III) à tous les salariés qui, pris individuellement, sont susceptibles d'occuper le poste en question » et que « **les CV des salariés s'étant montrés intéressés par le poste seront communiqués aux DRH locaux (...). Si le salarié retenu en fonction des critères d'ordre ne convenait pas, notamment après un éventuel entretien avec ce salarié, le DRH local le fera savoir par un courrier électronique adressé à la direction des ressources humaines de l'usine de Clairoux, laquelle contactera la personne suivante selon l'application des critères d'ordre** ».

Cette condition implique que, en cas d'acceptation par le salarié de l'offre d'emploi formulée, le contrat de travail ne sera pas parfait car l'offre n'est pas ferme, puisqu'un entretien peut avoir lieu. D'autant que cette possibilité est contredite, et l'absence de fermeté de l'offre initiale corroborée par les dispositions de l'article 3.1.2.1. de la version n° 3 du plan de sauvegarde de l'emploi modifié, puisque est stipulé dans l'article 2 de l'addendum : « *Après l'entretien avec le supérieur hiérarchique du poste proposé, une offre ferme d'emploi pourra être faite au salarié, par écrit, en lui soumettant deux exemplaires originaux du nouveau contrat de travail* », qui rend, elle, impératif l'entretien préalable avec le supérieur hiérarchique du poste proposé avant la proposition ferme d'emploi.

Les stipulations conventionnelles impliquent donc, de la part de la SNC Continental France et de Continental Aktiengesellschaft, une recherche effective individuelle pour chaque profil de chacun de ses salariés, de manière à identifier précisément les postes existants au sein du Groupe Continental afin de pouvoir, dans un second temps, proposer de façon adaptée l'emploi identifié par le biais d'un entretien.

Or, si la SNC Continental France fait état de ses obligations, elle ne rapporte pas la preuve qu'elle a tout mis en œuvre pour identifier des postes dans les différents pays d'implantation de Continental et, en particulier, elle ne justifie pas avoir transmis aux autres entreprises du groupe une liste exhaustive des salariés avec toutes leurs caractéristiques propres, de façon à mettre les autres entreprises du groupe en mesure de lui proposer efficacement les emplois de même catégorie ou de catégorie inférieure pour chaque salarié, pris individuellement.

L'obligation de reclassement, dont la preuve incombe à l'employeur, n'est, en effet, pas satisfaite lorsqu'elle se limite à l'envoi de lettres circulaires à des sociétés relevant du groupe auquel appartient l'employeur, sans que soient précisées les caractéristiques des emplois occupés par les salariés, ni leur qualification.

En l'espèce, il résulte des pièces versées aux débats que les contacts avec les directions des ressources humaines des entités du groupe Continental ont été pris par courrier électronique, sans que le Conseil soit en mesure de confirmer ou d'infirmer que l'ensemble des entités du groupe a été touché, à défaut d'être en possession des identités et adresses de courrier électronique de l'ensemble des directeurs des ressources humaines du groupe Continental.

Toutefois, il ressort de l'examen du courrier électronique en date du 13 mars 2009, à 10 h 59, émanant de Friedrich-Wilhelm Falkenreck, transmis à Thomas Winkelmann et à Heinz-Gerhard Wenté, présenté et signé comme émanant de Thomas Winkelmann, qu'il a été demandé à Rainer Hetzer, Carlos Freymann, Annette Grimm, Helmer Struck et à Ingo Holstein de transmettre le contenu du courrier électronique à l'ensemble des responsables des ressources humaines ou gestionnaires de site avec une réponse souhaitée à adresser à Thomas Winkelmann, ce dernier étant en copie cachée dudit courrier électronique adressé par le même biais à Heinz-Gerhard Wenté, sans que le Conseil soit en mesure de vérifier que la transmission, dans un second temps par les différents responsables des ressources humaines, a bien été systématiquement effectuée. Le contenu dudit courrier électronique

consiste à exposer la potentielle fermeture de l'usine de Clairoux et la volonté d'identification des possibilités d'emplois au sein du groupe, en demandant « *une description détaillée des fonctions (...)* ; *sur la base de ces informations, nous vous enverrons par courrier électronique le profil professionnel de nos salariés. En tout état de cause, quel que soit le résultat de vos recherches, je vous remercie de me répondre par courrier électronique ou par fax* ».

Un courrier électronique, identique, à deux phrases près, à celui du 13 mars 2009, a été adressé, le 16 mars 2009, à 9 h 12 par Thomas Winkelmann, envoyé par Maren Steinkamp, à Heinrich Ruf, Philippe Bleurvacq, Peter Menzel, Carlos Goncalves, Thierry Thomas, Iveta Velitsova, Attie Higgs, Petr Dostal, Igor Kristofik, Angela Alder, Sabine Krug, Joerg Knackstedt, Mujaahid Toyer, Fatima Goncalves, Christine Zelus, Anita Kara, Anna Podrazka, Antje Marth, Cristina Gobato, Heinrich Ruf, Jan Ericsson, Jaron Wiedmaier, Jarel Spanhel, Maren Steinkamp, Maria-José Suarez, Michaela Platt-Stoerber, Odette Kruger, Pascale Woittequad, Peter Fudaka, Rosanna Gubser-Palermo, Thomas Winkelmann, Victoria Ovchinnikova, Walter Dario et à Dolunay Alsan, sollicitant la transmission des postes disponibles accompagnés d'une description des emplois avant le 27 mars 2009, et il est précisé, de façon identique : « *en fonction de ces informations, nous vous adresserons par courriel les profils professionnels de nos salariés* ».

Le lendemain, soit le 17 mars 2009, à 11 h 17, Astrid Schmidt, responsable des ressources humaines de la division « automobile » de Continental Aktiengesellschaft, a transmis le courrier électronique initial en date du 13 mars 2009 émanant de Friedrich-Wilhelm Falkenreck au nom de Thomas Winkelmann à Claude Manzato, Thomy Filippi, Trisha Boehler, Hidetaka Oda et à Li Li, en qualité d'administrateurs RTS, toujours dans le but d'obtenir la liste des postes vacants, assorti d'un certain nombre d'informations, dont il est précisé que la fonctionnalité permettant d'extraire informatiquement les précisions demandées n'existe pas dans la version FPS Chine, ce qui implique une collecte des données directement auprès des différents sites concernés.

Il est donc établi que, trois jours après l'annonce de la fermeture éventuelle du site de production de Clairoux, des membres des ressources humaines du groupe Continental ont été sollicités en vue de fournir des informations relatives à des postes pouvant être offerts pour le reclassement des salariés du site de Clairoux.

Pour ce qui est des demandes d'actualisation, il ressort que Christine Zelus, responsable des ressources humaines au sein de l'usine de Clairoux, a fait des demandes d'actualisation des postes disponibles au sein du groupe un peu moins de 4 mois après les courriels initiaux, par courrier électronique du 2 juin 2009, qui fait expressément référence au courrier électronique susmentionné du 16 mars 2009 de Thomas Winkelmann, et par courrier électronique du 10 juin 2009 d'actualisation plus spécifiquement des postes disponibles en Allemagne.

Elle a adressé un nouveau courrier électronique le 10 juillet 2009, sollicitant une actualisation des postes disponibles à certaines entités du groupe, avec une réponse souhaitée avant le 17 juillet 2009.

Le 3 novembre 2009, Christine Zelus a adressé un courrier électronique à Isabelle Raterly, Jean-Michel Soler, Nadège Roques, Norben Beltrol, Pascale Woittequand, Patricia Concordet, Steffen Flanze, Thierry Thomas, Vincent de Corbier, Christian Vivens et Philippe Bleurvacq en copie cachée, en demandant : « *Pourriez-vous m'indiquer les éventuels postes disponibles dans vos entités en France et susceptibles de donner lieu à des offres d'emploi auprès de nos salariés dont le licenciement économique est envisagé ?* ». Cette démarche paraît tardive au vu des ruptures de contrat de travail au 2 janvier 2010, dans l'hypothèse du congé de mobilité accepté par la vaste majorité des salariés du site de Clairoux et de l'envoi des lettres de licenciement entre le 5 et le 7 janvier 2010.

De même, une démarche positive, mais tardive, à titre d'exemple, a consisté dans l'envoi d'un courrier électronique en date du 28 décembre 2009, émanant également de Christine Zelus, communiquant, d'après le mail, une liste d'opérateurs parlant couramment le portugais afin de pourvoir un poste vacant au sein de la SA Continental Mabor à Lusado au Portugal, étant précisé que les informations transmises consistaient, non en un *curriculum vitae*, mais dans les patronymes des salariés, leur date de naissance et en quelle qualité ils travaillaient sur le site de production de Clairoux.

Le 17 novembre 2009, Thomas Winkelmann a sollicité plusieurs responsables des ressources humaines des entités du Groupe Continental en exposant : « *Nous souhaiterions savoir s'il y a, au sein de vos entités, des postes pouvant être proposés à nos salariés (...). À un stade plus avancé de la procédure, nous vous adresserons les profils des salariés concernés* ». Cette mention confirme que, y compris moins de deux mois avant la rupture des contrats de travail, une information personnalisée n'a pas été délivrée aux entités qui auraient pu avoir un emploi adapté à Georges S..

Les co-employeurs ne démontrent pas avoir relancé les directions des ressources humaines toutes les fois qu'elles ne répondaient pas sur les éventuels postes disponibles en leur sein, pas plus qu'elles n'apportent la preuve d'une recherche active individualisée.

De fait, la SNC Continental France, pas plus que Continental Aktiengesellschaft, ne rapporte la preuve ne serait-ce que d'avoir tenté d'obtenir des informations plus complètes permettant de formuler des propositions de poste conformes, notamment, aux engagements pris dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi.

De plus, les fiches de mise à jour de données personnelles des salariés qui auraient dû, d'après le PSE, servir de fondement à la recherche individualisée du reclassement, n'ont été transmises aux salariés que fort tardivement, puisque ces fiches devaient être remplies et retournées sous pli « *avant le 20 octobre 2009* ». Or, transmettre les demandes d'actualisation des données individuelles pour, le cas échéant, les répercuter aux entités du groupe susceptibles d'avoir des postes seulement, pour la plupart des salariés, deux mois avant la rupture des contrats de travail est manifestement insuffisant pour remplir de façon loyale l'obligation de reclassement.

En définitive, les défenderesses ne versent aucun élément quant aux données individualisées relatives aux salariés transmises aux entités ayant des postes à pourvoir.

Sur le respect de la forme et du contenu de l'offre de reclassement en ce que la proposition doit être concrète, personnalisée et prévoir l'adaptation du salarié au poste disponible

Une exécution sérieuse de l'obligation de reclassement implique d'avoir tenté, par tous moyens, de proposer des offres fermes et précises correspondant au profil de Georges S..

S'il ressort des pièces versées aux débats que les co-employeurs ont fourni de réels efforts relatifs au reclassement de leurs salariés travaillant sur le site de production de Clairoux postérieurement à la rupture du contrat de travail, ces efforts sont néanmoins demeurés insuffisants antérieurement à ladite rupture du contrat de travail.

En effet, plusieurs des échanges par courrier électronique des responsables des ressources humaines de différentes entités du groupe ont eu pour objet de demander à ce que certains des postes proposés soient retirés des listes parce qu'ils ont été pourvus. Ceci implique que les personnes en charge du reclassement des salariés du site de Clairoux savaient pertinemment que les postes concernés n'étaient pas réservés aux salariés de Clairoux. Or, la preuve n'est pas rapportée de ce que ces postes ont donné lieu à l'envoi des *curriculum vitae* des salariés susceptibles de pourvoir le poste, ni fait l'objet d'une proposition individuelle aux salariés susceptibles d'être intéressés.

En outre, si une liste recensant des postes à pourvoir au sein du groupe Continental a été annexée au plan de sauvegarde de l'emploi, et qu'il n'est pas contesté qu'elle a fait l'objet d'un affichage dans les locaux de la cellule de reclassement, l'examen de celle-ci révèle qu'elle ne permettait pas une information suffisante quant aux perspectives de reclassement de Georges S., les listes n'étant pas des offres fermes d'emploi, d'autant qu'il n'appartenait pas à l'employeur d'inverser son obligation de moyens en exigeant du salarié qu'il se manifeste quant à l'emploi adapté, ces postes n'étant que des propositions et non des offres fermes d'emploi.

En définitive, aucune pièce n'est produite relative au caractère individuel de la recherche de l'accomplissement de l'obligation de moyens de reclassement de Georges S. préalable à la rupture du contrat de travail par l'employeur.

Or, si la recherche n'est pas individuelle, c'est que l'employeur n'a pas tout essayé pour reclasser Georges S..

S'agissant du contenu des offres d'emploi, la SNC Continental France et Continental Aktiengesellschaft ne sauraient se retrancher derrière l'absence de participation active à l'effort de reclassement des autres Sociétés du groupe pour justifier le défaut d'offres d'emploi satisfaisant aux conditions légales et conventionnelles, puisque c'est à elles qu'incombe l'obligation de moyens dont elles ne peuvent pas subordonner l'accomplissement à la diligence d'autres entités sans avoir veillé à obtenir de quoi répondre auxdites conditions.

Sur le caractère préalable à la notification de la rupture du contrat de travail de la proposition de reclassement

Le licenciement économique d'un salarié ne peut être prononcé que si le reclassement de l'intéressé n'est pas possible ; c'est donc que le reclassement doit être tenté avant la notification du licenciement, c'est-à-dire que l'employeur doit proposer aux salariés, avant la notification de la rupture du contrat de travail, les emplois disponibles dans l'entreprise dans le groupe auquel elle appartient.

Le fait d'avoir procédé à des ruptures de contrat de travail sans qu'il soit rapporté la preuve qu'elle a obtenu ou tenté d'obtenir des réponses de l'ensemble des filiales sollicitées rend nécessairement le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur le reclassement de Georges S.

En l'espèce, la SNC Continental France estime avoir répondu à ses obligations en matière de reclassement en ne présentant, antérieurement à la rupture de son contrat de travail, qu'une offre d'emploi à Georges S., à savoir : technicien de brasage en Tunisie. Une telle proposition de reclassement n'est, de fait, pas en corrélation avec les moyens réels du groupe dont relèvent la SNC Continental France et Continental Aktiengesellschaft. La recherche des postes de reclassement est insuffisamment sérieuse dans la mesure où seulement 184 salariés de l'usine de Clairoux se sont vus proposer 215 postes, sur un total de 1 113 salariés, alors que le Groupe Continental est implanté dans 37 pays sur 197 sites, employant, d'après les « Chiffres clés pour la Division PLT » versés aux débats, respectivement, en 2009, 26 510 salariés et, en 2010, 28 276 salariés, correspondant à une augmentation de 6,6 %. Il convient de déduire de ces chiffres et de l'augmentation de la masse salariale de la division PLT que toutes les possibilités n'ont pas été explorées puisque la preuve n'est pas rapportée de ce que les co-employeurs, c'est-à-dire la SNC Continental France et Continental Aktiengesellschaft, aient tenté de rechercher l'ensemble des emplois disponibles de même catégorie ou de catégorie inférieure existants au sein du groupe Continental.

En l'état de ces constatations, il convient de déduire que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement se traduisant par des propositions concrètes et il n'a pas rapporté la preuve qu'il était impossible de reclasser Georges S. au sein du groupe Continental préalablement à la rupture de son contrat de travail.

Par ailleurs, et au surplus, les diligences des co-employeurs auprès de la Commission nationale paritaire de l'Emploi, syndicat national du caoutchouc et des polymères, dans le cadre du reclassement de Georges S. ont été insuffisantes.

En effet, la Commission nationale paritaire de l'Emploi, syndicat national du caoutchouc et des polymères, a uniquement été destinataire de trois courriers émanant de Philippe Bleurvacq, directeur des ressources humaines de la SNC Continental France. D'abord, une lettre datée du 27 avril 2009, avec avis de réception signé le 30 avril 2009, afin de l'informer du projet de licenciement collectif pour motif économique dans le cadre de la fermeture du site de production de Clairoux. Puis une lettre datée du 29 juin 2009, avec

avis de réception signé le 2 juillet 2009, qui fait état des modifications dans le calendrier des suppressions d'emplois, de l'existence d'un accord de méthode et de la troisième version du projet de plan de sauvegarde de l'emploi du projet de licenciement collectif pour motif économique dans le cadre de la fermeture du site de production de Clairoux. Enfin, par courrier daté du 2 novembre 2009, avec avis de réception signé le 6 novembre 2009, Philippe Bleurvacq a informé la Commission susmentionnée du maintien du calendrier des suppressions d'emplois, des deux avenants à l'accord de méthode du 25 juin 2009 et des deux addenda à la version n° 3 du projet de plan de sauvegarde de l'emploi.

Cependant, l'employeur ne justifie pas avoir transmis à la Commission paritaire de l'emploi du caoutchouc des informations précises et individualisées sur Georges S. permettant d'assurer son reclassement effectif, en application de l'obligation de reclassement renforcée mise à la charge de l'employeur par les dispositions de la convention collective du caoutchouc.

Aussi, pour l'ensemble des raisons susmentionnées, en se contentant d'effectuer un recensement des postes existants sans avoir une démarche active, à la fois d'affinage des propositions de poste et de transmission des données individualisées des salariés, et en formulant, en outre, des propositions de poste conditionnées par l'acceptation de l'entité d'accueil, la proposition n'étant, dès lors, pas ferme, ni la SNC Continental France, ni Continental Aktiengesellschaft n'ont mis en œuvre tous les moyens tendant au reclassement de Georges S. et les co-employeurs n'ont pas rapporté la preuve d'une véritable impossibilité de reclassement.

Il convient d'en déduire l'absence de cause réelle et sérieuse de la rupture du contrat de travail de Georges S., faute d'un reclassement répondant aux exigences légales.

Sur les demandes indemnitaires relatives au licenciement sans cause réelle et sérieuse (...)

Sur le respect de l'accord du 12 septembre 2007

L'article 4 du Code civil prévoit que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties.

Aux termes de l'article 1134 du Code civil, les conventions tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi.

L'article 1142 du Code civil prévoit que toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommages et intérêts, en cas d'inexécution de la part du débiteur.

En vertu de l'article 1147 du Code civil, le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts, soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée, encore qu'il n'y ait aucune mauvaise foi de sa part.

Aux termes de l'article 1156 du Code civil, on doit, dans les conventions, rechercher quelle a été la commune intention des parties contractantes, plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes.

L'article 1162 du Code civil prévoit que, dans le doute, la convention s'interprète contre celui qui a stipulé, et en faveur de celui qui a contracté l'obligation.

Conformément à l'article 1315 du Code civil, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.

Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

La violation de la clause de garantie d'emploi oblige l'employeur à indemniser le salarié du solde des salaires restant dû jusqu'au terme de la période de garantie.

À titre liminaire, il convient de souligner que le champ d'application de l'accord du 12 septembre 2007 est expressément fixé en son article 2, en précisant concerner « *L'ensemble des salariés de l'établissement de Clairoix de la Société Continental France, en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée et ce, quelle que soit leur durée de travail* ». Tout argument visant à limiter ce champ d'application est, eu égard à cette clause claire et précise, inopérant.

En l'espèce, il résulte de l'examen de l'accord en date du 12 septembre 2007, entre la SNC Continental France et plusieurs organisations syndicales de l'entreprise, qu'un avenant de révision à l'accord du 31 mai 2000 a été conclu avec des objectifs et des concessions réciproques clairement énoncés.

Si les contreparties relatives à l'augmentation du temps de travail par les salariés ne font pas débat, en revanche, la contrepartie consistant à l'engagement de pérennité du site de Clairoix jusqu'au 31 décembre 2012 est contestée.

Pourtant, s'agissant strictement de l'obligation de maintien du site de Clairoix, la convention du 12 septembre 2007 a pour sous-titre « *et portant sur le futur du site de Clairoix par l'amélioration des coûts et de la productivité* ».

Il convient d'en déduire que les contreparties substantielles de l'accord consisteront, pour les parties, dans la mise en œuvre des moyens permettant une amélioration des coûts et de la productivité en vue de permettre d'assurer le futur du site de Clairoix.

L'objet de l'accord est précisé dans le préambule et consiste à trouver une solution en mettant fin au « *blocage des investissements décidé par Hanovre, indispensables au développement du site (...), de consolider l'avenir du site, et d'éviter de l'inscrire dans une voie irrémédiable de régression* » notamment par « *la recherche d'une réduction du coût du travail* ».

L'article 5 du contrat stipule les contreparties consenties par le personnel, en matière, notamment, de primes de vacances, de primes de fin d'année et de modération salariale, « *afin d'assurer ainsi la pérennité de l'usine de Clairoix et, au-delà, d'établir les conditions attendues par le Groupe afin de réaliser le déblocage des investissements* ». Chacun des salariés s'engage donc à fournir un effort quant à sa rémunération tout en augmentant sa charge de travail.

Quant aux contreparties accordées par la direction, elles sont stipulées à l'article 6 et s'analysent en une obligation de moyens concourant toutes au même objectif, à savoir s'engager à fournir tous les efforts possibles pour réduire les coûts et accroître la

productivité de façon à permettre le maintien du site de production de Clairoix. Ces efforts sont notamment relatifs à l'embauche d'intérimaires, ainsi qu'à des mesures relatives aux volumes de production, au mix de production et aux investissements garantissant l'amélioration de la performance industrielle, outre des contreparties collectives spécifiques, devant permettre l'optimisation des coûts et de la production afin de garantir le maintien du site de Clairoix.

Ces deux articles 5 et 6 de l'accord du 12 septembre 2007 poursuivent donc la logique annoncée dans le sous-titre susmentionné : par l'amélioration des performances industrielles du site de Clairoix, « *Le groupe Continental décide d'accompagner ses efforts en intégrant l'usine de Clairoix dans la future stratégie industrielle de sa Division PLT* » (article 6, page 7). Les efforts consistent donc, pour l'employeur, à contractualiser l'obligation de tout mettre en œuvre pour veiller à la pérennité du site de Clairoix et, pour le salarié, à mettre à disposition sa force de travail moyennant une rémunération moindre.

Il n'y a, dès lors, pas d'ambiguïté sur l'objet et la cause du contrat : l'employeur, par le biais d'une obligation contractuelle de moyens, s'est engagé à tout mettre en œuvre, y compris, à titre d'exemple, en procédant aux investissements stipulés à l'article 6, page 8, de l'accord du 12 septembre 2007, pour que le site de production de Clairoix poursuive son activité à l'avenir, moyennant les concessions contractuellement consenties par les salariés, notamment en termes de rémunération.

S'agissant en revanche de la durée de l'engagement de maintien du site de production de Clairoix, il résulte des dispositions de l'accord litigieux que les engagements des organisations syndicales étaient pris moyennant un terme incertain, puisque l'article 7 stipule expressément « *Le présent accord est conclu dans sa globalité pour une durée indéterminée* ».

Si l'examen des deux courriers adressés par le directeur de l'usine de Clairoix, gérant de la SNC Continental France, Thierry Wipff, respectivement datés du 20 décembre 2006 et du 15 février 2007, font état du « *site à l'horizon 2012* » et à « *la perspective de Clairoix 2012* », ce terme n'a pas été contractualisé.

De fait, dès lors que les dispositions de l'article 7 de la convention du 12 septembre 2007 sont claires et précises, il n'y a pas lieu, sauf à les dénaturer, à les interpréter à la lumière d'un terme qui n'est pas fermement entré dans le champ contractuel.

Aussi, il y a lieu de considérer que l'obligation de l'employeur issue de l'engagement collectif de garantie de maintien de l'emploi n'avait pas pour terme le 31 décembre 2012 comme invoqué.

S'agissant de l'indemnisation réclamée, Georges S. fonde sa demande indemnitaire sur une évaluation du préjudice en lien avec une obligation de résultat quant au maintien du site de Clairoix jusqu'au 31 décembre 2012.

Or, s'il peut être argué du non-respect de l'obligation de moyens de l'employeur d'assurer la pérennité du site de Clairoix, Georges S. n'en tire pas les conséquences, fondant uniquement sa demande indemnitaire sur un terme n'ayant pas été intégré au champ contractuel et qui, de ce fait, est insusceptible de permettre une indemnisation de ce chef.

Dès lors, Georges S. verra sa demande relative à l'indemnisation de la clause de garantie de la pérennité du site de production de Clairoux jusqu'au 31 décembre 2012 rejetée.

Par ces motifs :

Déclare la SNC Continental France et Continental Aktiengesellschaft co-employeurs de Georges S. ;

Dit sans cause réelle et sérieuse la rupture du contrat de travail de Georges S. ;

Condamne *in solidum* la SNC Continental France et Continental Aktiengesellschaft à verser à Georges S. la somme de 86 906 €, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

Constate que l'engagement conventionnel de maintien du site de Clairoux, au sein de l'accord du 12 septembre 2007, n'a pas pour échéance le 31 décembre 2012 ;

Déboute Georges S. de ses demandes indemnitaires relatives à l'accord du 12 septembre 2007 ;

Ordonne le remboursement *in solidum* par la SNC Continental France et Continental Aktiengesellschaft aux organismes intéressés des indemnités de chômage versées, le cas échéant, à Georges S. depuis la rupture sans cause réelle et sérieuse de son contrat de travail, dans la limite de 6 mois de prestations ;

(Mme Maizener, prés. – Mes Soumeire, Thiebart, David, Akin-Erovic, Badji, Lévy, av.)

Note.

Arguant d'une « chute libre » de la demande en pneus, l'équipementier allemand Continental annonçait début 2010 la fermeture de deux sites de production de pneumatiques en Europe. Parmi eux, le site français de Clairoux. Ces salariés, surnommés *les Conti*, sont devenus un symbole de lutte contre ceux qui s'emparaient des effets de la crise pour casser l'emploi, au mépris des engagements pris en matière de maintien de l'emploi.

1. Le groupe Continental

Le Groupe Continental, principal équipementier automobile, regroupe plus de 193 sites de productions implantés dans plus de 37 pays et employait, en 2010, 28 279 salariés. Le groupe présente son activité sous la forme de 2 branches, l'activité « automotive » et l'activité « caoutchouc » (pneus) ; il a choisi de diviser cette dernière branche en 3 secteurs : la division « Commercial Vehicle Tires » (CLV), spécialisée dans la fabrication et commercialisation de pneus pour véhicules industriels ; la division « Contitech », spécialisée dans la technologie du caoutchouc et des plastiques ; la division « Passenger and Light Truck Tires » (PLT), spécialisée dans la fabrication et la commercialisation de pneus pour véhicules de tourisme et camionnettes. La filiale SNC Continental France appartient à la division PLT et elle regroupait 3 établissements : un établissement de production (1 118 employés), un établissement commercial (178 employés) à Clairoux et

un établissement de production à Sarreguemines (1 302 employés).

L'affaire ici rapportée concerne un salarié embauché depuis le 1^{er} août 1973 sur l'établissement de Clairoux et dont le contrat a été rompu suite à son adhésion à la convention de mobilité en date du 1^{er} avril 2011.

2. Sur les thèses en présence

Le salarié contestait son licenciement, tant sur le plan de la cause économique que sur celui du respect de l'obligation de reclassement, et sollicitait la condamnation solidaire de la maison-mère, Continental Aktiengesellschaft, et de sa filiale la SNC Continental France en faisant valoir leur qualité de co-employeurs. En outre, il demandait à être indemnisé du préjudice qu'il avait subi du fait d'une violation d'une clause de garantie d'emploi insérée dans un accord d'entreprise signé en date du 12 septembre 2007.

La SNC Continental France niait toute dépendance particulière à l'égard de la maison-mère et soutenait qu'elle restait maîtresse de la facturation, des prix de vente et du volume de pneus produits et qu'elle n'avait aucun lien capitalistique direct avec cette maison-mère.

Sur la motivation économique, en substance, elle arguait d'une crise sans précédent du marché automobile, sans perspective de reprise à court terme, d'une forte réduction des ventes, d'une menace sur sa compétitivité réelle du fait d'une surcapacité de production et d'une dette considérable de la division PLT.

En matière de reclassement, elle soutenait que toutes diligences avaient été accomplies au niveau du Groupe et insistait sur les mesures financières exceptionnelles débloquées pour la mise en œuvre du PSE. La défenderesse n'hésitait pas à user de provocation en faisant plaider que la tâche avait été rendue difficile par la « mauvaise image » véhiculée par les *Conti*.

La maison-mère soutenait qu'elle ne s'était jamais immiscée dans la gestion économique, opérationnelle et sociale de sa filiale, qui jouissait d'une réelle autonomie dans l'exploitation de son activité et qu'en outre, au jour de la rupture du contrat de travail du demandeur, elle n'était plus en charge de la division PLT. Elle soutenait également que son intervention se limitait à une tentative de relance du dialogue social.

3. Le jugement du 30 août 2013

Au terme d'une décision particulièrement motivée et fournie (reproduite ci-dessus), dont la qualité rédactionnelle peut servir d'exemple à l'ensemble de la prud'homie, le Conseil de prud'hommes de Compiègne a déclaré la SNC Continental France et Continental Aktiengesellschaft co-employeurs du demandeur, jugé sans cause réelle et sérieuse la rupture du contrat de travail et prononcé une condamnation solidaire au

titre du préjudice subi par ce salarié, qui cumulait une ancienneté de plus de 38 ans (1).

4. Sur la notion de co-employeur

Une société peut avoir la qualité de co-employeur à l'égard du personnel d'une autre société appartenant à un même groupe (2) s'il existe une confusion d'intérêts, d'activités et de direction entre elles (3). Cette dernière se caractérise par une perte d'autonomie de gestion et un contrôle de l'activité par la société-mère. Cela peut se manifester, notamment, par le contrôle total de l'une des sociétés sur l'autre à travers une confusion de dirigeant(s), d'activité et de moyens d'exploitation (4), par l'immixtion directe dans les relations avec les salariés (5) ... Une telle reconnaissance ayant un effet déclaratif, la juridiction ne faisant que constater une situation de fait qui préexiste à sa décision, les deux employeurs doivent, dès lors, supporter conjointement les conséquences de la rupture des contrats.

En l'espèce, le Conseil a caractérisé la confusion d'intérêts, d'activités et de direction entre la SNC Continental France et Continental Aktiengesellschaft en relevant plusieurs aspects.

a) Le pouvoir décisionnel appartenait à Continental Aktiengesellschaft, le rôle de la SNC Continental France se limitant à celui d'exécutant : la décision de restructuration a été prise au niveau de Continental Aktiengesellschaft et la SNC Continental France n'a fait que mettre en œuvre cette dernière. C'est ainsi que le Conseil relève, par un faisceau d'indices, l'immixtion, tant dans l'apparence que dans la réalité : quand il y a lieu de s'exprimer devant les médias, Continental Aktiengesellschaft s'explique ; quand il faut négocier avec les plus hautes sphères de l'État français, Continental Aktiengesellschaft se déplace ; lorsqu'un accord de méthode est signé, Continental Aktiengesellschaft est partie contractante et s'engage à exécuter les obligations de sa filiale si celle-ci était défaillante, cette dernière n'ayant qu'une simple délégation de pouvoir ; lorsque la SNC

Continental France est interrogée par les élus locaux, elle ne s'exprime pas et renvoie sur Continental Aktiengesellschaft ; ...

La conclusion peut alors être tirée : « Dès lors que la SNC Continental France n'a fait qu'exécuter des directives provenant de Continental Aktiengesellschaft tendant à la fermeture du site de Clairoux dans l'intérêt exclusif du groupe, la perte d'autonomie quant à la direction est caractérisée. » (ci-dessus).

b) Une politique économique commune et un contrôle effectif des résultats : la société-mère définissait et imposait les orientations économiques en fixant notamment les produits, volumes, clients, prix et même les performances opérationnelles (cadence de production de pneus par homme et par heure) (not. « la SNC Continental France n'avait pour clientèle que celle désignée par la maison-mère » (ci-dessus)) (6). Le non-respect de ces objectifs était sanctionné par le désengagement financier de la société-mère à l'égard de sa filiale. Or, ces investissements étaient nécessaires au maintien de la productivité, de la rentabilité et, à terme, de la viabilité de la SNC Continental France. En 2007, la société-mère avait menacé sa filiale, qualifiée d'usine « high cost » la plus chère, d'un blocage total de ses investissements si elle ne réalisait pas une économie de 3 millions d'euros.

L'absence d'autonomie dans la gestion des activités est ainsi caractérisée (not. : « Continental Aktiengesellschaft intervenait de manière constante dans les décisions de la SNC Continental France, la maintenant dans un lien de dépendance à l'égard de sa maison-mère » (ci-dessus)) (7).

c) Une réalisation des choix stratégiques du groupe qui passait par la gestion des ressources humaines : la procédure collective de licenciements économiques a été diligentée pour accroître la rentabilité du groupe, les procédures de reclassement interne ont été organisées par la société-mère et cette dernière imposait les règles d'attribution des primes

(1) 678 décisions concernant les salariés de Continental Clairoux ont été rendues le même jour par le Conseil de prud'hommes de Compiègne ; leur motivation, largement commune, comporte toutefois des différences selon les argumentations présentées. On peut également se reporter, concernant les salariés dits « protégés », aux jugements du TA de Amiens, prononcés le 14 février 2013 (par ex. req. n°1102257).

(2) pour une présentation du groupe selon une perspective commercialiste : B. Dondero « Entreprise et personnalité morale : l'approche du droit des sociétés » Dr. Ouv. 2013 p.151.

(3) E. Peskine « La responsabilisation des sociétés mères » Dr. Ouv. 2013 p.157 et, du même auteur, « L'imputation en droit du travail, À propos de la responsabilité des sociétés-mères en matière de licenciement pour motif économique », RDT 2012, p. 347.

(4) Cass. Soc. 19 juin 2007, n° 05-42.551, Dr. Ouv. 2007 p.522 n. V. Lacoste-Mary ; Cass. Soc. 8 nov. 2006, n° 04-43.887 ; v. également CPH Aubenas 15 avr. 2008, Dr. Ouv. 2008 p.478 n. P. Batten.

(5) Cass. Soc. 18 janv. 2011, n° 09-69.199, Dr. Ouv. 2011, p. 273, n. P. Darves-Bornoz et du même auteur obs. sous Soc. 28 sept. 2010, n°09-41.243, Dr. Ouv. 2011 p.187 ; CPH Bordeaux 11 sept. 2006, Dr. Ouv. 2007 p.331 n. A. de Senga.

(6) rapp. Cass. Soc. 22 juin 2011, n° 09-69021 : par le diktat imposé par la société-mère sur les prix pratiqués par sa filiale, dont elle est la seule cliente, et avec qui elle partage les produits, matières, services généraux, matériels d'exploitation et procédés de fabrication.

(7) pour un exemple de confusion d'activités entre sociétés-sœurs : CPH Paris 25 oct. 2012, Dr. Ouv. 2013 p.270 n. P.-F. Legrand.

d'intéressement dont la méconnaissance conduisait à l'absence de versement. La perte d'autonomie en matière de gestion du personnel est également caractérisée.

Tous ces éléments ont permis au Conseil de conclure que la SNC Continental France n'avait aucune autonomie : elle était entièrement soumise aux instructions et directives de Continental Aktiengesellschaft au seul profit de cette dernière. La SNC Continental France était donc plus proche d'un établissement distinct que d'une filiale.

5. Sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse (8)

Pour conclure à une mesure abusive, le Conseil a exploré toutes les pistes qui s'offraient à lui en matière de contestation et a fait siens tous les principes érigés par la Haute juridiction en la matière.

a) Impact de la notion de co-employeurs sur la motivation économique : s'agissant d'une situation de co-emploi, pour être motivée, la lettre de notification de licenciement qui fixe les termes du litige doit arguer des difficultés et du besoin de restructuration au niveau des 2 structures. Ce n'est pas le cas, donc la mesure prise est abusive.

b) Fixation du cadre d'appréciation des motifs invoqués : la SNC Continental France appartenant à un Groupe qui comprend deux branches d'activités, elles-mêmes scindées en divisions, le motif économique doit être apprécié au niveau du secteur d'activité à laquelle elle appartient, soit la division PLT en toutes ses entreprises y compris celles situées hors du territoire français.

Il convient toutefois de noter que cette scission en secteurs, qui produit des effets de droit déterminants (9), n'a rien de naturel ; elle n'a malheureusement en l'espèce guère retenu l'attention du Conseil alors qu'elle aurait mérité d'être discutée comme elle l'avait été dans d'autres contentieux. Ainsi, toujours concernant Continental, la Cour d'appel de Lyon avait répondu en ces termes à la tentative de « saucissonnage » de l'activité : « *il ne s'agit que de lignes de produits qui participent au même secteur d'activité économique consistant dans la fabrication et la commercialisation d'équipements destinés aux véhicules. Chacune des autres entités du groupe Continental relève d'ailleurs de cet unique secteur d'activité économique. Il s'ensuit que*

l'appréciation des difficultés économiques doit se faire au niveau du groupe pris dans sa globalité » (10).

Il n'est guère acceptable que les grands groupes puissent configurer à leur guise leurs structures – et donc leurs restructurations ! – selon des préoccupations gestionnaires alors que la notion de secteur d'activité renvoie bien plus sûrement à des activités sans lien entre elles, au sein de groupes développant une véritable diversification : « *ce n'est que dans le cas où le groupe auquel appartient l'entreprise concernée englobe des secteurs d'activité nettement distincts et différenciés, que l'examen de la cause économique doit se faire au niveau de ce secteur. Un danger pourrait se manifester : celui de vouloir multiplier les secteurs d'activité.* » (11) ; cette notion de « secteur d'activité » n'a vocation à s'appliquer qu'à des « *secteurs radicalement différents* » (12). Le droit fiscal a su rendre inopposable à son égard certains montages juridiques, il doit en aller de même pour le droit social.

c) Moment de l'appréciation du motif économique : les éléments à prendre en considération pour attester de la réalité du motif invoqué sont ceux fixés au moment de la rupture, mais il peut être tenu compte d'éléments postérieurs pour savoir si la réorganisation était nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de la section PLT.

d) L'office du juge : certes, le Conseil n'a pas à se prononcer sur les choix opérés par l'employeur pour assurer la survie de son entreprise (13), mais il lui incombe de vérifier que la réorganisation était nécessaire au besoin de sauvegarde de la compétitivité. Dès lors, il appartient aux employeurs de démontrer que leur compétitivité est menacée et que l'organisation existante n'est pas suffisante pour pallier cette menace qui doit être réelle. Or, le Conseil relève que l'ensemble des chiffres de la section PLT atteste d'une très bonne santé financière (notamment lorsqu'on prend en compte les provisions passées pour les dépenses induites par la restructuration elle-même !). Il rappelle d'ailleurs que ni la réalisation d'un chiffre d'affaires moindre, ni la baisse des bénéfices sur le même exercice ne suffisent à caractériser des difficultés réelles et sérieuses (14). Aucune menace réelle et durable n'est caractérisée sur la division PLT, la SNC Continental France se contentant d'arguer qu'elle se devait de s'aligner sur les offres

(8) A. Le Mire « Définition et cause du motif économique » RPDS 2013 p.293 spec. p.300 s. in *Le licenciement économique après la loi de « sécurisation » de l'emploi*, num. spec. ; E. Peskine, C. Wolmark, *Droit du travail*, 6^{ème} ed., 2013, Hypercours Dalloz § 676.

(9) Sur la notion de secteur d'activité, on se reportera utilement aux développements de M. Kocher, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, Bibl. de droit social t. 61, LGDJ, 2013, § 466-488.

(10) CA Lyon, 18 sept. 2007, RG n°06/04903, disp. sur Légifrance

(11) Ph. Waquet obs. sous CA Angers 19 sept. 2006, Dr. Ouv. 2007 p.141 ; add. CA Versailles 7 mars 2006, Dr. Ouv. 2006 p.452 obs. P. Lyon-Caen.

(12) idem.

(13) Cass. Ass. plén. 8 déc. 2000, n° 97-44.219, SAT, Dr. Ouv. 2001, p. 357, n. M. Henry et F. Saramito.

(14) Cass. Soc. 6 juin 1999, n° 97-41.036.

promotionnelles proposées par ses concurrents.

Dès lors, le Conseil a jugé que seule la volonté d'accroître les bénéfiques du groupe Continental avait motivé la mesure de licenciement, les indicateurs économiques ne démontrant aucune difficulté réelle et la réorganisation ne se justifiant pas au regard de la compétitivité de la division PLT à laquelle appartenait la SNC Continental France (15).

C'est également sur le terrain du respect de l'obligation de reclassement que le Conseil se placera pour déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse, en rappelant tous les principes généraux fixés par la jurisprudence :

* il appartient à l'employeur de rapporter la preuve que le reclassement du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe de sociétés est impossible (16) ;

* en matière de co-emploi, chacun est tenu au respect de cette obligation qui doit, en cas d'appartenance à un groupe, s'étendre sur toutes les entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, peu important qu'elles appartiennent au non au même secteur d'activité (17) ;

* les propositions de reclassement doivent être précises,

concrètes, personnalisées, c'est-à-dire comporter au moins la localisation, la description du poste, le niveau de formation et la rémunération (18) et être communiquées individuellement à chaque salarié, peu important que des possibilités de reclassement aient été prévues dans le plan de sauvegarde de l'emploi et qu'une liste des postes vacants ait été affichée dans l'entreprise (19). En l'espèce, les propositions avaient été annexées au plan de sauvegarde de l'emploi et fait l'objet d'un affichage dans les locaux de la cellule de reclassement. Le Conseil considère, enfin, que les propositions de postes faites aux salariés, conditionnées par l'acceptation de l'entité d'accueil, ne constituent pas des propositions fermes répondant à l'obligation des employeurs de mettre en œuvre tous les moyens tendant au reclassement ;

* La recherche de reclassement doit être sérieuse et effective, ce qui n'est pas le cas, lorsque l'employeur se contente d'adresser une lettre circulaire aux autres sociétés du groupe ou d'afficher les postes disponibles (20).

Les choses sont ainsi fixées : l'intérêt du groupe n'est pas l'affaire du droit français.

Nathalie Bizot,

Avocate au Barreau de Castres

(15) P.-F. Legrand, « Licenciement pour motif économique et responsabilité des groupes de sociétés » Dr. Ouv. 2012 p.433 spec. p.440

(16) Cass. Soc. 18 déc. 2001, n° 99-44.992 ; rappelant que cette recherche de reclassement est un préalable obligatoire à toute mesure de licenciement pour motif économique, dont le défaut prive automatiquement ce dernier de toute cause réelle et sérieuse : Cass. Soc. 7 déc. 2005, n° 03-45.012 ; Cass. Soc. 9 nov. 2004, n° 02-44.202.

(17) Cass. Soc. 13 déc. 2011, n° 10-21.745 ; y compris hors du territoire nationale, si la législation locale ne s'y oppose pas : Cass. Soc. 14 déc. 2007, n° 05-46.073.

(18) Cass. Soc. 26 sept. 2006, n° 05-43.841 ; F. Héas, « Le droit au reclassement du salarié en cas de restructuration de l'entreprise ou d'altération de sa santé », Dr. Ouv. 2007, p. 452.

(19) Cass. Soc. 18 janv. 2005, n° 02-46.737.

(20) Cass. Soc. 13 fév. 2008, n° 06-44.984.