

Reclassement du salarié licencié pour motif économique et franchise commerciale

par Franck HÉAS,
Maître de conférences à l'université de Nantes (1)

PLAN

I. La recherche de reclassement du salarié visé par un licenciement pour motif économique

- A. Les exigences de l'obligation patronale de reclassement
- B. Le périmètre de l'obligation patronale de reclassement

II. La recherche de reclassement dès lors que l'employeur est lié par un contrat de franchise

- A. Les liens entre le franchisé et le franchiseur
- B. Le contrôle du franchisé par le franchiseur

Le contrat de franchise, ou franchisage, est un contrat en vertu duquel une personne (le franchiseur) s'engage à communiquer un savoir-faire à une autre personne (le franchisé), à le faire jouir de sa marque et, éventuellement, à le fournir ; de son côté, le franchisé s'engage en retour à exploiter le savoir-faire, à utiliser la marque et, éventuellement, à s'approvisionner auprès du franchiseur (2). Ce type de convention est très pratiqué dans le domaine commercial et implique des liens forts entre les deux parties. Il n'est donc pas étonnant que la Cour de cassation ait eu, en ce début d'année, l'occasion de se prononcer sur les conséquences de ces relations contractuelles, en matière de reclassement du salarié licencié pour motif économique. Même s'il s'agit de deux arrêts inédits, qui n'ont aucunement vocation à être publiés, les enseignements sont clairs et la Chambre sociale demeure fidèle aux principes qu'elle a dégagés depuis le début des années 1990 : la recherche d'une réaffectation du travailleur étant essentielle et impérative, le licenciement économique devant demeurer *l'ultima ratio* ou *l'ultimum remedium*, toutes les possibilités permettant d'éviter la rupture du contrat de travail doivent être préalablement explorées.

Dans la première espèce (3), la salariée avait été licenciée pour motif économique par la société l'employant, celle-ci étant franchisée d'un important réseau regroupant plusieurs magasins pour jeunes enfants. La Cour d'appel avait débouté l'intéressée, qui contestait la légitimité de la rupture dont elle avait fait l'objet. Cette solution fut cassée : pour la Cour de cassation, la franchise n'impliquait pas, en soi, l'impossibilité de reclassement. Dans la seconde espèce (4), il s'agissait également du licenciement économique d'un salarié par une entreprise commerciale appartenant à un groupe du secteur de la grande distribution. Confirmant l'analyse développée par les juges du second degré, la Chambre sociale rejette le pourvoi de l'employeur en considérant que le contrat de franchise qui le liait au groupement lui imposait de rechercher un reclassement dans les autres entités du groupe ainsi constitué. Loin d'être originales et surprenantes, ces deux décisions s'inscrivent dans la jurisprudence antérieure, et confirment les principes posés il y a plus de vingt ans par la Cour de cassation en matière de périmètre des recherches de reclassement (1.). Ce faisant, ces deux arrêts appliquent au schéma de la franchise les importantes contraintes préalables à la rupture qui pèsent sur l'employeur dans le cadre de l'obligation de reclassement (5), lorsque celui-ci envisage de licencier pour motif économique (2.).

(1) Droit et Changement Social, UMR-CNRS n° 6297.

(2) Cornu G., *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF.

(3) Cass. Soc. 15 janvier 2014, n° 12-22944, ci-après p. 578.

(4) Cass. Soc. 19 février 2014, n° 12-22709, ci-après p. 579.

(5) D'Ornano P.-H., L'obligation individuelle de reclassement, *JCP S*, 2005, 1231 ; Casado A., L'obligation de reclassement après la loi du 18 mai 2010, *JCP S*, 2011, 1001 ; Héas F., Les obligations de reclassement en droit du travail, *Dr. soc.*, 1999, p. 504 ; Lardy-Pélissier B., L'obligation de reclassement, *D.*, 1998, Chron., p. 399.

I. La recherche de reclassement du salarié visé par un licenciement pour motif économique

Il est de jurisprudence constante que l'obligation préalable de reclassement à la charge de l'employeur en matière de licenciement pour motif économique (A.) doit impérativement être exécutée de manière diligente et complète par son débiteur. C'est pourquoi le cadre de cette obligation patronale a toujours fait l'objet d'une appréciation extensive en jurisprudence (B.).

A. Les exigences de l'obligation patronale de reclassement

Quel que soit le secteur d'activité, quels que soient la taille de l'entreprise et le nombre de salariés employés, quel que soit le nombre de licenciements économiques envisagés et quelle que soit l'ancienneté des salariés concernés, l'employeur doit nécessairement rechercher toutes les possibilités préalables de réaffectation, afin de limiter le nombre de ruptures des contrats de travail. L'exigence, initiée par la Cour de cassation (6), est inscrite dans la loi depuis 2002 (7) et fait l'objet d'une disposition spécifique et autonome dans le Code du travail depuis 2008. C'est dire le caractère impératif et incontournable de l'obligation de reclassement (qui existe également, faut-il le rappeler, en matière d'inaptitude (8)) : le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que si le reclassement de l'intéressé n'est pas possible, ce qui impose à l'employeur « des efforts de formation et d'adaptation » (9). L'exigence est d'autant plus importante qu'elle doit être exécutée loyalement, conformément à l'article 1134 du Code civil, qui impose l'impératif de bonne foi contractuelle (10), et que les offres de reclassement doivent toujours être précises (11).

Dans ce cadre, la question principale et récurrente est relative aux limites dans lesquelles l'employeur est tenu de rechercher un reclassement antérieurement au prononcé du licenciement (12). Quel est le périmètre de l'obligation patronale de reclassement ? Quelle est l'aire, quel est l'espace, quel est le champ au sein desquels le chef d'entreprise doit prospecter

pour rechercher les possibilités de réaffectation du ou des salariés visés par le projet de licenciement pour motif économique ? Les arrêts rendus par la Cour de cassation les 15 janvier et 19 février dernier sont, à cet égard, une illustration de la jurisprudence de la Cour sur ce point. En la matière, le principe est, en effet, ancien et intangible. Depuis deux importants arrêts en date du 5 avril 1995, la Chambre sociale précise que « les possibilités de reclassement des salariés doivent être recherchées à l'intérieur du groupe, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel » (13).

En corollaire, pour chaque cas d'espèce, il convient de déterminer le cadre concret des recherches de reclassement que l'employeur doit diligenter. Ce questionnement demeure essentiel. En effet, si l'appréciation est restrictive, cela limite les possibilités d'évitement du licenciement et réduit les chances du salarié d'être maintenu en emploi. Par voie de conséquence, un tel schéma minimise inévitablement les contraintes pesant sur l'employeur, qui n'a alors pas à rechercher une réaffectation éventuelle du salarié dans un espace extensif. À l'inverse, si le concept est apprécié de manière large, les démarches attendues de la part de l'employeur pour chercher à reclasser le salarié sont davantage contraignantes, et les chances de ce dernier de ne pas être licencié sont augmentées. C'est cette seconde branche de l'alternative qui a toujours été privilégiée en jurisprudence.

B. Le périmètre de l'obligation patronale de reclassement

Le groupe au sein duquel l'obligation de reclassement doit être exécutée est un groupe *sui generis* (14). Il n'est pas fixé au regard d'autres types de groupes connus et pratiqués en droit du travail. De ce point de vue, les notions de groupe en matière de représentation du personnel (15), d'unité économique et sociale (16), de comité interentreprises (17)

(6) Cass. Soc. 1^{er} avril 1992, *Bull. civ.*, V, n° 228 ; Cass. Soc. 8 avril 1992, *Bull. civ.*, V, n° 258.

(7) Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, *JO*, 18 janvier 2002, p. 1002.

(8) Articles L.1226-2 et 1226-10 C. trav. Héas F., Le droit au reclassement du salarié en cas de restructuration de l'entreprise ou d'altération de sa santé, *Dr. Ouvrier*, 2007, p. 452.

(9) Article L. 1233-4 C. trav.

(10) Cass. Soc. 7 avril 2004, *Bull. civ.*, V, n° 114, *Dr. Ouvrier*, 2005 p. 122 ; Cass. Soc. 12 mars 2014, n° 12-22901 (à paraître au *Bull. civ.*).

(11) Cass. Soc. 18 février 2014, n° 12-18029 (à paraître au *Bull. civ.*).

(12) Favennec-Héry F., Le groupe de reclassement, *Dr. soc.*, 2012, p. 987.

(13) Cass. Soc. 5 avril 1995 (deux espèces), *Bull. civ.*, V, n° 123, *Dr. Ouvrier* 1995, p. 284 obs A. Lyon-Caen. La formule est identique en matière d'inaptitude du salarié : Cass. Soc. 24 octobre 1995, *Bull. civ.*, V, n° 283.

(14) Lyon-Caen G., Sur le transfert des emplois dans les groupes internationaux, *Dr. soc.*, 1995, p. 494.

(15) Article L.2331-1 C. trav. Bien évidemment, une entreprise appartenant à un groupe est logiquement tenue de solliciter les autres sociétés du groupe sur les possibilités éventuelles de reclassement (Cass. Soc. 13 janvier 2010, *Dr. Ouvrier* 2010, p. 214, obs. Loiseau G.).

(16) Cass. Soc. 13 juillet 2004, *Bull. civ.*, V, n° 219 ; Cass. Soc. 24 novembre 2004, *Bull. civ.*, V, n° 297.

(17) Article R.2323-28 C. trav.

ou de groupe d'entreprises de dimension communautaire (18) sont, par exemple, totalement inopérantes pour cerner et appréhender utilement le groupe spécifique au sein duquel l'obligation de reclassement doit être exécutée par l'employeur. Ce n'est nullement un lien juridique ou économique quelconque qui fonde le groupe, c'est-à-dire l'espace au sein duquel la réaffectation du salarié visé par le licenciement économique doit être envisagée. Ainsi, la seule détention d'une partie du capital d'une société par d'autres sociétés n'implique pas, en soi, la possibilité d'effectuer entre elles la permutation de tout ou partie du personnel, et ne caractérise pas l'existence d'un groupe au sein duquel le reclassement doit être recherché (19). À l'inverse, plusieurs structures (une association et d'autres sociétés) peuvent constituer un groupe de reclassement, y compris en l'absence de continuité juridique, de transfert d'activité ou de partage d'intérêt (20). La formule utilisée par la Cour de cassation en 1995, et que l'on retrouve dans les arrêts présentement commentés, est régulièrement reprise par la Chambre sociale (21) pour souligner la spécificité du groupe au sein duquel les recherches de reclassement doivent être menées. Par exemple, plusieurs maisons de retraite instituées sous la forme de sociétés indépendantes, mais gérées par un même employeur, situées dans la même région, regroupées sous un même sigle, développant des outils de communication communs, faisant état, dans leur propre documentation, de la notion de groupe et ayant déjà pratiqué des permutations de personnel constituent un groupe au niveau duquel le reclassement doit être envisagé ; l'organisation commune et les simples relations, qualifiées de « partenariat », imposent à l'employeur d'exécuter l'obligation de reclassement dans un cadre élargi, supra-entreprise (22).

Les recherches de réaffectation du salarié préalablement au licenciement pour motif économique sont, par conséquent, très contraignantes et étendues pour l'employeur, afin de protéger l'emploi. Les juges

du droit sont particulièrement vigilants sur ce point. C'est pourquoi un arrêt rendu en 2010 avait semblé correspondre à une inflexion de la jurisprudence en la matière (22 bis). En l'espèce, un salarié licencié pour motif économique dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi contestait la rupture dont il avait fait l'objet. L'intéressé obtint gain de cause devant la Cour d'appel en soutenant que son employeur devant « à brève échéance » intégrer un groupe, aurait dû rechercher un reclassement, y compris à ce niveau. Une telle solution fut cassée par la Chambre sociale, au motif que les possibilités de reclassement s'appréciant au plus tard à la date du licenciement, il ne pouvait pas être reproché à l'employeur de ne pas avoir prospecté en vue d'une réaffectation au niveau du futur groupe d'appartenance. Or, précisément, même si les relations juridiques et économiques n'étaient pas encore définitivement établies – et l'on sait qu'elles n'ont pas à être démontrées pour imposer la recherche de reclassement – il devait déjà exister, entre la société qui licenciait et son futur groupe, des relations précontractuelles, des échanges d'informations, des prises de contact..., autant d'éléments qui établissaient les relations de partenariat entre les protagonistes. Il n'eut donc pas été illogique que la Cour de cassation impose la recherche d'un reclassement à ce niveau supra-entreprise. Or, il n'en a rien été. Ce faisant, l'exigence d'un examen des possibilités de réaffectation du salarié était assouplie pour l'employeur, ce qui infléchissait légèrement la jurisprudence relative à l'étendue de l'obligation patronale de reclassement. Cependant, cette décision nous semble isolée, ce qui limite la portée de l'interprétation qui vient d'en être donnée. D'autant plus que, par les deux arrêts des 15 janvier et 19 février 2014 présentement commentés et intéressant une franchise, la Chambre sociale renouvelle une interprétation large et extensive du groupe dans lequel les recherches préalables de réaffectation du salarié visé par un projet de licenciement pour motif économique doivent être diligentées.

II. La recherche de reclassement dès lors que l'employeur est lié par un contrat de franchise

La Cour de cassation étend, fort logiquement, l'espace au sein duquel l'employeur-franchisé doit rechercher un reclassement préalablement au licenciement pour motif économique. Deux raisons principales expliquent cette solution que nous approuvons. D'une part, la franchise révèle l'existence de liens

fonctionnels importants entre les franchisés et le franchiseur (A.). D'autre part, il est incontestable qu'un contrat de franchisage permet au franchiseur d'organiser l'activité selon les modalités qu'il a principalement choisies, et d'exercer ainsi sur le franchisé une certaine forme de contrôle (B.).

(18) Article L. 2341-1 et s. C. trav.

(19) Cass. Soc. 27 octobre 1998, *Bull. civ.*, V, n° 459.

(20) Cass. Soc. 23 mai 1995, *Dr. soc.*, 1995, p. 678.

(21) Cass. Soc. 30 janvier 2007, n° 05-41653 ; Cass. Soc. 24 juin 2009, *Bull. civ.*, V, n° 163 ; Cass. Soc. 7 mai 2014, n° 13-13973.

(22) Cass. Soc. 24 juin 2009, préc.

(22 bis) Cass. Soc. 1er juin 2010, *Bull. civ.*, V, n° 121, *Dr. Ouvrier*, 2010, p. 546 n. A. Mazières.

A. Les liens entre le franchisé et le franchiseur

Dans les deux affaires examinées par la Cour de cassation, les employeurs qui avaient procédé aux licenciements étaient liés par un contrat de franchise à un important groupe commercial et appartenaient donc à un réseau de distribution. « *La franchise est le contrat par lequel deux personnes juridiquement indépendantes s'engagent à collaborer, l'une (le franchiseur) mettant à la disposition de l'autre (le franchisé) ses signes distinctifs et un savoir-faire original, éprouvé et constamment perfectionné, moyennant une rémunération et l'engagement du franchisé de les utiliser selon une technique commerciale uniforme, avec l'assistance du franchiseur et sous son contrôle* » (23).

Par conséquent, le franchisage créé incontestablement des liens entre acteurs économiques (24). Ces liens sont juridiques, puisque contractuels, et, comme l'a récemment indiqué et rappelé la Cour de cassation, le contrat de franchise présente incontestablement un caractère *intuitu personae* (25). Mais les liens sont également surtout directs et concrets, car l'activité du franchisé dépend, pour une très grande part, voire en totalité, du franchiseur : produits et/ou marque distribués, enseignes et logos utilisés, approvisionnement, politique commerciale, pratiques, etc. C'est d'autant plus vrai que la franchise permet au franchisé de bénéficier du savoir-faire, de l'image et des retombées des succès antérieurs du franchiseur. Au surplus, le contrat de franchise implique, très souvent, une exclusivité, le franchisé s'engageant à ne s'approvisionner qu'auprès du franchiseur. Le contrat de franchise implique, par conséquent, une « *unité dans la conception générale des commerces adhérents et certaines conditions communes d'exploitation* » ; sous une enseigne partagée, comme c'est le cas dans les deux espèces analysées, les franchisés et le franchiseur en cause forment une « *unité économique* » (26). La logique est véritablement celle d'un réseau, dont les différentes composantes fonctionnent de concert et selon des objectifs communs.

Ce sont cette organisation particulière et ces liens forts que la Cour de cassation a pris en compte pour imposer à l'employeur-franchisé licencié pour

motif économique de rechercher le reclassement à l'intérieur du groupe composé avec le franchiseur et les autres franchisés. Des « liens étroits » peuvent ainsi suffire pour fixer le cadre d'appréciation et de recherche des possibilités de reclassement (27). De la même manière, dans l'arrêt du 19 février 2014, alors que l'employeur mettait en avant l'absence de lien juridique direct entre franchisés (28), les juges du droit concluent à la mauvaise exécution de l'obligation de reclassement en argumentant que « *les entreprises membres du groupement... étaient liées par des intérêts communs, entretenaient des relations étroites, notamment par l'intermédiaire de la société qui leur consent la franchise, et que leur communauté, notamment d'organisation, d'objectifs, d'approvisionnement et de politiques commerciales, assurait entre elles la permutabilité de leur personnel* » (ce qui avait d'ailleurs été déjà pratiqué). Dans l'arrêt du 15 janvier 2014, la Chambre sociale sanctionne les juges du second degré qui avaient exclu tout groupe de reclassement, au motif que le contrat de franchise prévoyait « *expressément une totale indépendance et responsabilité du franchisé dans tous les aspects de son exploitation et de sa gestion, excluant toute possibilité de permutation des personnels* ». À l'inverse, pour la Cour de cassation, l'activité exercée dans le cadre d'un contrat de franchisage ne suffit pas, en soi, à démontrer l'absence de possibilités de reclassement. L'extension du champ de l'obligation de reclassement préalable au licenciement économique lorsque l'employeur est franchisé se justifie, par conséquent, au regard des liens étroits et constants existant avec le franchiseur. Le contrôle que ce dernier exerce sur le premier en est une autre explication.

B. Le contrôle du franchisé par le franchiseur

Même si le lien juridique était établi dans chacune de ces espèces en raison de l'existence du contrat de franchise, les relations concrètes pratiquées entre les différents protagonistes dans le cadre de la franchise étaient, de toute façon, suffisantes pour imposer à l'employeur une recherche élargie des possibilités de reclassement.

Ce qui compte pour fixer le cadre des recherches de reclassement, c'est, en effet et surtout, le position-

(23) Legeais D., *Franchise*, Jurisclasseur, Fasc. 316, n° 1.

(24) C. Grimaldi (dir.), *La franchise : questions sensibles*, RLDA, 2012, supplément n° 73 ; Grimaldi C., Méresse S., Zakhavora-Renaud O., *Droit de la franchise*, 2011, Litec, 330 p.

(25) Cass. Com. 7 janvier 2014, n° 10-18319.

(26) Champaud C., Danet D., *Groupe de sociétés, Unité économique, Stratégie unique et organisation commune, Groupe contractuel, Franchise, Unité économique ratione loci* (CE 1^{ère} et 4^{ème} s/sect. 30 septembre 1994, *Gourgeon et Commune de Saint-Jean de Muzols*), *RTD com.*, 1994, p. 715.

(27) Cass. Soc. 10 juin 1998, n° 96-42134.

(28) L'employeur soutient d'ailleurs, à juste titre, que les différentes sociétés, certes franchisées, d'une même enseigne commerciale sont juridiquement indépendantes.

nement de l'entreprise qui licencie par rapport à son environnement d'activité. Des liens juridiques, économiques ou fonctionnels quelconques existent-ils avec d'autres structures ? Des permutations ou mouvements de personnel ont-ils déjà eu lieu entre ces différentes entités ? Comment les activités de production, d'approvisionnement ou commerciales sont-elles structurées ? Comment est organisée la communication, la gestion des ressources humaines ou le financement de l'activité ? Ainsi, la permutableté du personnel est démontrée, dès lors que le contrat de travail prévoyait la possibilité d'une affectation dans d'autres filiales, sociétés-mères ou partenaires de l'employeur, et que ce type de mutation avait déjà été pratiqué (29). Pareillement, le groupe de reclassement existe entre plusieurs composantes d'un même groupe de sociétés, même si les produits distribués, les technologies utilisées, les modes de distribution et les marchés sont différents (30).

Ces circonstances se retrouvent dans les arrêts présentement commentés, parce que le contrat de franchise implique incontestablement l'existence d'un réseau. Au-delà, ce type de convention révèle également une certaine forme d'emprise, ou plus précisément de direction et de contrôle exercés par le franchiseur sur les franchisés. Synallagma-

tique, le contrat de franchise est, de ce point de vue, véritablement un contrat d'adhésion rédigé par le franchiseur (31). Il n'est donc pas incohérent que la Cour de cassation impose une recherche de reclassement élargie à l'ensemble des différentes entités liées à un même franchiseur, figure tutélaire et référent des différentes sociétés franchisées. Le groupe au sein duquel les réaffectations des salariés licenciés pour motif économique doivent être menées est défini et appréhendé de manière *in concreto*. Certes, un lien juridique existant peut permettre d'en cerner les contours. Mais, surtout, c'est le mode de fonctionnement de l'entreprise-employeur et les relations qu'elle entretient concrètement qui déterminent le champ d'exécution de l'obligation patronale de reclassement. Les solutions consacrées dans les arrêts des 14 janvier et 19 février 2014 sont, à cet égard, en totale conformité avec la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation, qui a toujours privilégié un examen pragmatique et une approche extensive des possibilités de reclassement en cas de licenciement pour motif économique.

Franck Héas

(29) Cass. Soc. 5 octobre 1999, *Bull. civ.*, V, n° 368.

(30) Cass. Soc. 7 mai 2014, *préc.*

(31) Dissaux N., *Franchise*, Rép. Dalloz, avril 2014, n° 83.

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE Obligation de reclassement – Périmètre

– Appartenance de l'employeur à un réseau de franchise – Incidence sur la permutableté du personnel (deux espèces) – Clauses contractuelles de la franchise – Indépendance d'exercice – Portée (première espèce) – Office du juge – Appréciation de l'existence d'intérêts communs (deuxième espèce).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 15 janvier 2014

X contre La Compagnie des Petits (p. n°12-22.944)

Vu l'article L1233-4 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 6 octobre 2006 en qualité de vendeuse par la société Organdi faisant partie du réseau de franchise La Compagnie des Petits, a été licenciée pour motif économique par lettre du 7 mai 2009 ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes en paiement de diverses indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel retient que le respect de l'obligation de reclassement doit s'apprécier au regard de la taille de l'entreprise, la notion de groupe s'entendant de la structure dont les activités, l'organisation ou le lieu de travail ou d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du

personnel, que tel n'est pas le cas en l'espèce, le contrat de franchise liant la société Organdi à la société H3M exploitant la marque La compagnie des petits prévoyant expressément une totale indépendance et responsabilité du franchisé dans tous les aspects de son exploitation et de sa gestion excluant toute possibilité de permutation des personnels ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'activité dans le cadre d'un contrat de franchise ne suffit pas à démontrer l'absence de possibilités de permutation de personnel, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Par ces motifs

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu.

(M. Lacabrats, prés. - SCP Boré et Salve de Bruneton, av.)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 31 mai 2012), que M. X... a été employé, depuis le 4 juin 2002, par diverses sociétés exploitant des magasins sous l'enseigne Intermarché ; que le 2 février 2005, il a conclu un contrat de travail à durée déterminée avec l'une d'entre elles ; que ce contrat, qui s'est poursuivi au-delà de son terme, a été transféré à la société Martho qui exploite elle aussi un magasin sous cette enseigne ; que le 8 janvier 2008, le salarié a été licencié pour motif économique ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement du salarié abusif et de le condamner à lui payer des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1°/ que le groupe au sein duquel l'employeur doit rechercher le reclassement du salarié qu'il envisage de licencier pour motif économique se caractérise par des entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; que la seule appartenance d'entreprises franchisées à une même enseigne commerciale ne caractérise pas l'existence d'un tel groupe ; que la cour d'appel qui a relevé que la société Martho exerçait sous l'enseigne Intermarché mais était juridiquement indépendante des autres sociétés du groupement Intermarché et ne faisait pas partie d'un groupe juridiquement organisé, aurait dû déduire de ses propres énonciations que l'employeur n'avait pas à rechercher des possibilités de reclassement parmi d'autres sociétés exerçant sous l'enseigne Intermarché ; que la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L.1233-4 du code du travail ;

2°/ que l'activité de portage de magasins qui consiste pour un salarié à être successivement engagé par différentes entreprises totalement autonomes mais exerçant sous une même enseigne commerciale dans l'attente de l'acquisition de cette entreprise par une nouvelle société juridiquement indépendante, ne caractérise pas la permutabilité du personnel exigée pour la reconnaissance d'un groupe ; qu'en affirmant que le salarié avait assuré la direction de sept magasins du groupement pour en déduire la permutabilité du personnel, alors même qu'elle relevait que l'intéressé avait assuré le portage de ces sept magasins sous l'enseigne Intermarché, la cour d'appel qui n'a pas caractérisé la permutabilité du personnel entre ces différentes sociétés, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1233-4 du code du travail ;

3°/ que l'obligation de reclassement à laquelle est tenue l'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif économique est une obligation de moyens ; que l'employeur est tenu d'effectuer une recherche sérieuse et loyale de reclassement ; qu'à supposer même que l'on puisse considérer qu'il incombait à l'employeur d'effectuer des recherches de reclassement au sein du groupement Intermarché composé d'entreprises juridiquement autonomes exerçant sous l'enseigne Intermarché, la cour d'appel a relevé que l'employeur avait procédé à de « louables » recherches de reclassement au sein des sociétés du groupement Intermarché et que

trois attestations d'adhérents Intermarché confirmaient l'absence de poste disponible ; qu'il s'évinçait des propres énonciations de la cour d'appel que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a, à nouveau, violé l'article L.1233-4 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté, d'une part, que les entreprises membres du groupement Intermarché étaient liées par des intérêts communs, entretenaient des relations étroites notamment par l'intermédiaire de la société qui leur consent la franchise et que leur communauté notamment d'organisation, d'objectifs, d'approvisionnement et de politiques commerciales assurait entre elles la permutabilité de leur personnel dont témoignait d'ailleurs le fait que le salarié avait pu assurer la direction de sept magasins du groupement en un peu plus de cinq ans, et qui a relevé, d'autre part, que l'employeur n'avait pas organisé efficacement la diffusion de ses recherches de reclassement, lesquelles manquaient du caractère systématique et de la rigueur qui s'imposent, a pu en déduire que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi

(M. Huglo, f.f. prés. - M^e Le Prado, av.)