

**LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE** Représentant du personnel – Cause du licenciement – Réorganisation visant à sauvegarder la compétitivité – Périmètre d’appréciation – Secteur d’activité du groupe – Fabrication de couches-culottes – Spécialisation géographique et fonctionnelle du site – Absence de caractéristiques techniques particulières – Périmètre élargi – Volonté de gain de productivité – Défaut de motif économique.

Première espèce :

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LYON (5<sup>ème</sup> Ch.) 10 juin 2014

P.A. (groupe Ontex)

1. Considérant que M. P. A. a été embauché au sein de la société Igiénica le 1<sup>er</sup> décembre 1996, en qualité d’ouvrier polyvalent sur ligne, et qu’il occupait dernièrement les fonctions d’opérateur département production au sein de la société Ontex France, qui a racheté la société Igiénica ; qu’il exerçait également les mandats de délégué syndical d’entreprise, de représentant syndical au comité d’entreprise, de représentant syndical au comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de représentant syndical auprès des délégués du personnel ; que la société Ontex France, filiale du groupe ONV Topco-Oritex, a décidé, pour sauvegarder la compétitivité de la branche d’activité de production des couches jetables pour bébés des marques de distributeurs (MDD), de réorganiser son activité et d’arrêter l’activité industrielle du site de Villefranche-sur-Saône, entraînant la suppression de 187 emplois ; que l’emploi de M. P. A. était, par conséquent, supprimé ; que la société Ontex France a sollicité l’autorisation de licencier M. P. A. pour motif économique ; que, par une décision, en date du

5 décembre 2011, l’inspecteur du travail de la 15<sup>ème</sup> section de l’unité territoriale du Rhône de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi de la région Rhône-Alpes a rejeté sa demande et a refusé d’autoriser le licenciement de M. P. A. ; que la société a présenté un recours hiérarchique à l’encontre de cette décision ; que, par une décision, en date du 6 juin 2012, le ministre du Travail a annulé la décision de l’inspecteur du travail et a autorisé le licenciement de M. P. A. ; que ce dernier demande l’annulation de cette dernière décision ;

Sur les conclusions aux fins d’annulation :

Sans qu’il soit besoin d’examiner les autres moyens de la requête :

2. Considérant qu’en vertu des dispositions du Code du travail, le licenciement des salariés légalement investis de fonctions représentatives, qui bénéficient, dans l’intérêt de l’ensemble des travailleurs qu’ils représentent, d’une protection exceptionnelle, est subordonné à une

autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement ; que, lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande d'autorisation de licenciement est fondée sur un motif de caractère économique, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si la situation de l'entreprise justifie le licenciement, en tenant compte, notamment, de la nécessité des réductions envisagées d'effectifs et de la possibilité d'assurer le reclassement du salarié dans l'entreprise ou au sein du groupe auquel appartient cette dernière ; qu'est au nombre des causes sérieuses de licenciement économique la nécessité de sauvegarder la compétitivité ; que, pour apprécier la réalité des motifs économiques allégués à l'appui d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé présentée par une société qui fait partie d'un groupe, l'autorité administrative ne peut se borner à prendre en considération la seule situation de l'entreprise demanderesse, mais est tenue, dans le cas où la société intéressée relève d'un groupe dont la société-mère a son siège à l'étranger, de faire porter son examen sur la situation économique de l'ensemble des sociétés du groupe intervenant dans le même secteur d'activité que la société en cause, sans qu'il y ait lieu de borner cet examen à celles qui ont leur siège social en France, ni aux établissements de ce groupe situés en France ; qu'en outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence ;

3. Considérant, d'une part, que le secteur d'activité d'un groupe servant de cadre d'appréciation des difficultés économiques ne regroupe que les entreprises du groupe qui ont la même activité dominante et interviennent sur le même marché ; que la spécialisation d'une entreprise au sein d'un groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un secteur d'activité plus étendu ; que la société Ontex France a retenu comme secteur d'activité la production de couches-culottes MDD (marque de distributeur) et comme marché cible l'Europe de l'ouest pour l'appréciation de la sauvegarde de la compétitivité au niveau du groupe ; qu'il ressort, toutefois, des pièces du dossier que le groupe Topco, auquel appartient la société Ontex France, est spécialisé dans la production de produits d'hygiène à usage unique, à destination de différentes cibles : les bébés, d'une part, les femmes, d'autre part, et, enfin, les adultes ; qu'en ce qui concerne la branche « *baby care products* », soit les produits destinés aux nourrissons et enfants en bas âge, le groupe a développé plus particulièrement l'activité de production de couches-culottes ; que, toutefois, les couches-culottes MDD ne présentent aucune caractéristique technique particulière comparativement aux couches vendues sous marques propres du groupe ; qu'à cet égard, le site de Villefranche-sur-Saône a déjà, par le passé, produit des couches-culottes en marque propre à destination du marché turc ; que le segment MDD recouvre seulement une forme de commercialisation et de distribution, qui ne saurait définir, à elle seule, un secteur d'activité ; qu'en outre, la branche d'activité couches-culottes du groupe

Ontex ne se développe pas seulement sur le marché de l'Europe de l'ouest, mais également sur les marchés de l'Europe de l'est, de l'Australie, de l'Asie, du Maghreb et de la Turquie ; que, si le site de Villefranche-sur-Saône, pour sa part, a été dédié à la seule production de couches-culottes de type MDD à destination de l'Europe de l'ouest, une telle segmentation de l'activité n'est toutefois pas à retenir pour l'appréciation du motif économique, lequel devait s'apprécier pour l'activité de production de couches-culottes au niveau du groupe, auquel le segment production de couches-culottes MDD doit être rattaché ; que, par suite, en restreignant l'analyse à ce seul segment de la branche d'activité, sur le seul marché de l'Europe de l'ouest, l'employeur n'a pas fourni tous les éléments permettant d'apprécier la structure des activités du groupe et n'a pas justifié le motif économique allégué et la nécessité des licenciements en cause pour assurer la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ; que le ministre du Travail a entaché sa décision d'une erreur d'appréciation quant au périmètre du secteur d'activité ;

4. Considérant, d'autre part, que le résultat d'exploitation avant charges récurrentes de la société Ontex France a connu en 2010 une augmentation de 9,4 % par rapport aux résultats de l'année 2009 et qu'en ce qui concerne la production de couches-culottes, les résultats sont demeurés bénéficiaires sur la période ; que, notamment, le chiffre d'affaires est passé de 439,4 millions d'euros en 2007 à 530,1 millions en 2008, 533,4 millions en 2009, 556,8 millions en 2010 et le prévisionnel présenté au comité d'entreprise établissait un maintien à ce niveau pour 2011 ; que la situation de surcapacité alléguée par la société Ontex France n'est pas avérée, dès lors que les lignes de production du site de Villefranche-sur-Saône n'avaient pas vocation à être fermées, mais à être relocalisées, au moins partiellement, en Espagne et en République tchèque ; que, si le marché de l'Europe de l'ouest apparaît effectivement saturé, il ressort du rapport de présentation au comité d'entreprise que les perspectives de croissance pour le marché de l'Europe de l'Est étaient de + 4 % de 2009 à 2010, de + 4,2 % en ce qui concerne les zones en développement, de + 8,4% en ce qui concerne les marchés dits inexploités d'Asie et d'Afrique ; que, si le groupe subit la concurrence des deux autres groupes leaders au plan mondial dans ce secteur d'activité, il est toutefois très bien placé en Europe, dont il représente 56 % des parts de marché, soit la quatrième place, et où il occupe la deuxième place pour les ventes en volume ; que l'impact de la hausse des matières premières invoqué a effectivement entraîné la dégradation des résultats au dernier trimestre 2010 et courant 2011 ; qu'il ressort, toutefois, des documents comptables du groupe que les charges non récurrentes, qui ont cru jusqu'à 47,4 millions en 2010 contre 17 millions en 2009 et 2 millions en 2008 et sont à l'origine d'un résultat net négatif en 2010, sont essentiellement dues à l'opération de rachat du groupe par les fonds Goldman Sachs et TGB, et ne traduisent aucunement, par elles-mêmes, des difficultés économiques ; qu'ainsi, les éléments versés au dossier ne permettent pas d'établir que la réorganisation interne de ces services par la suppression de l'établissement de Villefranche-sur-Saône était nécessaire pour assurer la sauvegarde de la compétitivité de la branche d'activité couches-culottes au sein du groupe Ontex ; que la seule raison de la fermeture du site apparaît donc justifiée par un gain de productivité, et non par la sauvegarde de la

compétitivité de l'entreprise ; que le ministre du Travail a commis une erreur d'appréciation quant à la réalité de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise ;

5. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la réalité du motif économique allégué n'étant pas établie, le ministre du Travail n'était pas fondé à autoriser le

licenciement de M. P. A. ; qu'il y a lieu, dès lors, d'annuler la décision, en date du 6 juin 2012, par laquelle le ministre du Travail a autorisé le licenciement de M. P. A. ;

(Mme Boffy, rapp. – M. Habchi, rapp. pub. – SCP Antigone, M<sup>e</sup> Cruciani, av.)

**LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE** 1° Co-emploi – Confusion d'activités, d'intérêts, de direction – Caractérisation – Interventions anormales privant la société de son autonomie – Contrôle opérationnel étroit et constant – Choix stratégiques imposés – Société-mère se substituant à sa filiale dans la communication et la prise de décisions – 2° Cause économique du licenciement – Réorganisation visant à sauvegarder la compétitivité – Périmètre d'appréciation – Secteur d'activité du groupe – Fabrication de pneumatiques – Absence de spécificité de la nature des produits et des techniques de fabrication – Périmètre élargi – Situation économique solide et stable – Défaut de motif économique – 3° Obligation de reclassement – Périmètre constitué par les sociétés du groupe – Absence de recherches sérieuses.

Deuxième espèce :

COUR D'APPEL D'AMIENS (5<sup>e</sup> Ch. Soc.) 30 septembre 2014

Société Continental France SNC - Société Continental Aktiengesellschaft contre F.

Attendu qu'à la suite de la décision de fermeture du site de production de pneumatiques pour véhicules de tourisme exploité à Clairoux, où se trouvaient employés plus de mille salariés, la SNC Continental France, entité du groupe de dimension mondiale Continental et filiale française de la société de droit allemand Continental Aktiengesellschaft, a mis en œuvre, en 2009, une procédure de licenciements pour motif économique avec plan de sauvegarde de l'emploi visant l'ensemble du personnel de l'établissement, procédure au terme de laquelle les contrats de travail des salariés non reclassés ont été rompus par lettres de licenciement notifiées, pour la plupart, le 5 janvier 2010, mais, dans une grande majorité de cas, par voie de conventions de rupture amiable signées, à quelques exceptions près, le 2 janvier 2010 dans le cadre de congés de mobilité ;

Attendu que, contestant la légitimité de leur licenciement par la SNC Continental France et estimant que la société Continental Aktiengesellschaft avait, à leur égard, la qualité de co-employeur, un certain nombre de salariés ont saisi le Conseil de prud'hommes de Compiègne de demandes indemnitaires diverses ;

Sur le co-emploi

Attendu que, si elle peut parfois découler d'un rapport de subordination directe entre une entreprise et le personnel d'une autre sur lequel elle exerce son autorité, la qualité de co-employeur est le plus souvent déduite d'une confusion d'intérêts, d'activité et de direction entre des sociétés juridiquement distinctes, soit d'une situation révélatrice, en définitive, d'une absence d'autonomie véritable en matière de gestion des entités en cause, permettant de reconnaître chacune des entités comme employeur en ce que la gestion et la direction de l'entreprise sont assurées du point de vue économique et social par l'une et l'autre ou, le plus souvent, notamment en cas d'appartenance à un groupe, par l'une au détriment de l'autre, laquelle, privée d'autonomie dans l'exercice de ses prérogatives d'employeur, se trouve de fait ramenée au rang de simple établissement ;

Attendu qu'ainsi défini au travers du critère de confusion d'intérêts, d'activité et de direction, le co-emploi entre sociétés d'un même groupe renvoie, en définitive, à la situation dans laquelle une entreprise (en général la société-mère) intervient dans le fonctionnement et la conduite de l'activité d'une autre (une filiale généralement) de façon anormale, en la privant des attributs de son autonomie en matière de direction et de gestion économique et sociale, situation de confusion qui permet de la distinguer de la notion de communauté d'intérêts et de gestion nécessairement attachée à l'appartenance à un groupe au sein duquel se nouent, entre les sociétés concernées, des rapports d'affaires plus étroits que ceux pouvant exister avec des entreprises extérieures, notamment en matière de définition et de coordination des politiques économiques, de mise en commun de moyens d'exploitation ou de concours financiers ;

Attendu que la qualification de co-emploi s'impose, par conséquent, lorsque, comme relevé en l'espèce par les premiers juges à la faveur de justes considérations de fait et de droit, non utilement critiquées, au sein du groupe de dimension mondiale Continental, la société-mère Continental Aktiengesellschaft exerce (et exerçait, à tout le moins au moment de la décision de fermeture du site de Clairoux par l'intermédiaire d'une filiale contrôlée à 100 %) un contrôle opérationnel étroit et constant sur la SNC Continental France, elle-même filiale détenue à 100 %, œuvrant dans le même secteur d'activité de production de pneumatiques, à laquelle elle dicte et impose ses choix stratégiques et prend à sa place les décisions les plus importantes en matière de gestion économique et sociale, au point de la ravalier au rang de simple rouage dans le développement de son activité et dans la réalisation de ses propres objectifs économiques et de ceux du groupe qu'elle contrôle ;

Qu'à cet égard, les pièces et documents concordants du dossier caractérisent, à la date de référence, une absence d'autonomie réelle de la société SNC Continental France

dans l'exercice des prérogatives normalement attachées à sa qualité d'employeur-personne morale indépendante, qu'elles aient trait à l'exercice du pouvoir décisionnel, à la définition des choix et orientations économiques, à la maîtrise de son activité du point de vue industriel, commercial et financier ou qu'elles interviennent dans le domaine de la gestion de son personnel ;

Qu'ainsi, les décisions de restructuration et de fermeture de l'établissement de production de Clairoux, et donc la suppression consécutive de plus de 1 100 emplois ont été prises, pour des raisons de pure stratégie industrielle destinée à améliorer les performances du groupe dans le secteur considéré, au niveau de Continental Aktiengesellschaft et imposées à la SNC Continental France, chargée de les mettre en œuvre sous le contrôle étroit de sa maison-mère qui, pour bien signifier où se situait le véritable pouvoir de décision, n'a manifestement pas hésité à se substituer purement et simplement à sa filiale lorsqu'il a fallu s'expliquer devant les médias ou les élus locaux ou s'adresser aux salariés du site de Clairoux, ou encore rencontrer les plus hautes autorités politiques françaises mobilisées par le projet de licenciement collectif ;

Que Continental Aktiengesellschaft a, par ailleurs, été l'inspiratrice directe des différents accords de méthode conclus au mois de juin 2009 relativement au projet de licenciements économiques à mettre en œuvre au sein de Continental France, accords dans lesquels elle apparaît soit comme partie contractante, soit comme partie prenante, et qui comportent engagement de sa part d'exécuter, en cas de défaillance de sa filiale, les obligations souscrites par cette dernière, au demeurant, dans certain cas, en tant que simple mandataire titulaire d'une délégation de pouvoir de sa maison-mère ;

Attendu que, plus largement, bien que dotée d'organes dirigeants propres, la SNC Continental France apparaît, dans l'organisation structurelle du groupe, comme un simple établissement de production intégré dépourvu d'autonomie réelle, les décisions importantes étant prises au niveau de la direction de Continental Aktiengesellschaft et les autres, étroitement contrôlées, devant être avalisées et répondre à des critères imposés ;

Que les éléments concordants du dossier font, à cet égard, apparaître que l'activité économique de la société Continental France, qui n'a en vérité d'autre clientèle que celle qui lui est désignée par sa maison-mère, est maîtrisée et étroitement contrôlée par Continental Aktiengesellschaft, qui définit et impose à sa filiale ses choix et orientations économiques en fonctions de ses propres intérêts et de ceux du groupe qu'elle contrôle, notamment en termes de produits, volumes de production, clients et prix, fixe des ratios de performance opérationnelle (cadence de production de pneus par homme et par heure) et les objectifs à atteindre, sous la menace de se désengager financièrement vis-à-vis de sa filiale dont la viabilité et, au-delà, la pérennité se trouvent ainsi dans la dépendance de décisions prises par Continental Aktiengesellschaft en fonction de critères de rentabilité et de performance unilatéralement imposés ;

Attendu que l'intervention de Continental Aktiengesellschaft est également constatée dans le domaine de la gestion des ressources humaines, ainsi qu'il ressort, notamment, des conséquences directes

en matière d'emploi de sa décision de fermeture de l'établissement de Clairoux, de la gestion, par ses soins, de l'ensemble des procédures de reclassement des salariés de Continental France visés par le licenciement collectif, de ses interventions en matière d'exécution des contrats de travail des salariés de Continental France, notamment pour fixer le seuil de déclenchement de l'attribution de certaines primes ou avantages en fonction d'indicateurs de performance des différents sites industriels ou de critères sociaux (taux d'absentéisme ...), de la réalisation ou non des objectifs assignés par le groupe en ces domaines ;

Attendu qu'à la faveur de ces considérations et des motifs plus amples et non contraires des premiers juges, expressément adoptés, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a retenu, dans les circonstances de l'espèce, l'existence d'une situation de co-emploi entre les sociétés Continental Aktiengesellschaft et SNC Continental France, avec toutes conséquences de droit, notamment quant aux obligations incombant à chacune en leur qualité de co-employeur dans la mise en œuvre du licenciement contesté ;

Sur la cause économique

Attendu qu'en cas de co-emploi, le licenciement ou la rupture du contrat de travail doit ainsi être justifié par chacun des employeurs, notamment quant à la cause économique justificative, qui doit être énoncée dans la lettre de licenciement et vérifiée à l'égard de chacun d'entre eux, cette exigence étant constitutive d'une garantie de fond dont la méconnaissance a pour effet de priver le licenciement ou la rupture de cause réelle et sérieuse ;

Attendu qu'après avoir relevé que le courrier ou le document portant rupture du contrat de travail a été adressé et signé par la seule SNC Continental France et ne comporte l'énoncé d'aucune cause économique propre à la société Continental Aktiengesellschaft, co-employeur et donc coauteur du licenciement, les premiers juges en ont, à bon droit, déduit que la rupture pour motif économique du contrat de travail du salarié se trouvait, à ce titre, d'ores et déjà privée de cause réelle et sérieuse ;

Attendu qu'après avoir rappelé la définition légale du licenciement pour motif économique et le périmètre d'appréciation de la cause économique justificative en cas de licenciement prononcé au sein d'une entreprise appartenant à un groupe, les premiers juges ont, de surcroît, retenu, au vu des pièces et documents produits, dont ils ont exactement apprécié la valeur et la portée, que le licenciement des salariés ne pouvait trouver de motif légitime dans l'une ou l'autre des causes économiques invoquées par la SNC Continental France pour justifier la mesure de réorganisation constituée par la fermeture de l'établissement de Clairoux et la suppression de l'ensemble des emplois qui s'y trouvaient attachés ;

Attendu qu'indépendamment de considérations d'ordre général concernant le ralentissement de l'économie et l'état de récession du marché européen et mondial des pneumatiques, les motifs propres à l'entreprise énoncés dans les actes de rupture des contrats de travail (conventions de rupture amiable ou lettres de licenciement) se réfèrent, pour l'essentiel, à des prévisionnels de vente de la division PLT en baisse pour l'année 2009, au niveau mondial, mais principalement en Europe, qui constitue son marché principal,

prévisions négatives qui auraient entraîné une situation de surcapacité de production menaçant la compétitivité de la division PLT et justifiant, par là-même, la mesure de réorganisation arrêtée après comparaison de la situation opérationnelle des différents sites de production européens, à savoir la fermeture de l'établissement de Clairoux, site de production entrant « *dans le périmètre géographique où la capacité de production est devenue inutile et où les coûts de production sont les plus élevés* » ;

Attendu que la réorganisation de l'entreprise n'est susceptible de constituer un motif légitime de licenciement économique qu'à la condition d'être elle-même justifiée par une cause économique réelle et sérieuse, à laquelle il convient de faire face, difficultés économiques proprement dites ou menaces en terme de compétitivité, cause économique qui doit être appréciée au niveau du secteur d'activité du groupe auquel l'entreprise appartient ;

Qu'une réorganisation consécutive à une baisse d'activité et/ou à une situation de surcapacité de production dans un secteur d'activité particulier, outre que le phénomène ne doit pas être purement conjoncturel et passager, ne peut, par conséquent, constituer une cause légitime de licenciement économique au sein d'un groupe que si elle a entraîné des difficultés économiques ou fait planer des menaces en terme de compétitivité sur le sociétés du groupe œuvrant dans le secteur d'activité considéré ;

Attendu qu'en l'espèce, sans confondre les causes économiques invoquées et leur régime juridique propre, ni se faire juge des choix de gestion opérés par l'employeur, les premiers juges, exerçant leur office dans le respect des pouvoirs qui leur sont conférés par la loi, ont, par de justes considérations de fait et de droit qui ne sont l'objet d'aucune critique utile en cause d'appel, d'une part, constaté l'absence de réelles difficultés économiques éprouvées au niveau du secteur d'activité de la division « *Passenger and Light Truck Tires* » (PLT), d'autre part, l'inexistence de menaces avérées, actuelles ou à venir, en termes de compétitivité dans ce même secteur d'activité, secteur dont ils ont fait ressortir tout à fois la bonne santé économique et financière et sa position de leader en terme de marge opérationnelle par rapport à la concurrence internationale, l'ensemble des marqueurs (ou éléments de mesure) de compétitivité lui étant, au demeurant, favorables ;

Que les éléments concordants du dossier font, à cet égard, apparaître qu'en 2009 (année du licenciement), le résultat opérationnel corrigé du seul secteur PLT a progressé de 20 % par rapport à l'année précédente, pour atteindre 772,7 millions d'euros, progression poursuivie en 2010 (1,03 milliards d'euros) et en 2011 (1,08 milliards d'euros) ; qu'à l'exception d'un léger recul conjoncturel et passager en 2009, le chiffre d'affaire du secteur a pareillement progressé de façon constante de 2006 à 2011, passant de 4,6 milliards d'euros en 2006 à 4,9 milliards en 2007, 5,1 milliards en 2008, 4,7 milliards en 2009, 5,8 milliards en 2010 et 6,9 milliards en 2011 ; qu'à la date du licenciement, la division PLT, qui détenait 22 % des parts du marché européen des pneus pour véhicule de tourisme, 7 % du marché nord-américain et se plaçait en quatrième position au niveau mondial et en première position en Europe, affichait un taux record de marge opérationnelle de 10,1 %, largement supérieur à celui de ses principaux concurrents, soit 1,8 de mieux que

Michelin, 2,9 de mieux que Bridgestone et 2,5 de mieux que Goodyear ;

Attendu qu'il n'existait aucun signe avant-coureur d'un renversement de tendance ou de difficultés à venir susceptibles d'influer sur les capacités du groupe à maintenir durablement son positionnement favorable sur un marché dont la croissance était assurée par la demande des pays émergents ;

Attendu que, pris dans leur ensemble, ces éléments, révélateurs de la parfaite santé du secteur d'activité pneus tourisme du groupe et d'un excellent positionnement concurrentiel de ce secteur sur le marché international, excluaient toute cause économique susceptible de justifier la mesure de réorganisation constituée par la fermeture de l'établissement de Clairoux, quelle que soit la situation de celui-ci en termes de capacité et de coût de production, l'établissement ne constituant pas, au sein d'un groupe, le niveau pertinent d'appréciation de la cause économique de licenciement ;

Attendu que cette solution et les motifs qui la soutiennent méritent d'autant plus d'être approuvés qu'en l'absence de spécificité objectivement établie tenant à la nature des produits ou aux techniques de fabrication, le cadre pertinent d'appréciation de la cause économique aurait dû se situer au niveau du secteur d'activité pneumatique du groupe Continental pris dans sa globalité, soit le secteur « *Rubber* », sans distinction selon le type de pneumatiques fabriqués (pneus pour véhicule de tourisme et deux roues relevant de la division PLT, pneus pour véhicules industriels relevant de la division CVT) ;

Qu'il est, en effet, de principe constant qu'il n'y a pas lieu de distinguer, pour la détermination du secteur pertinent d'appréciation de la cause économique, en fonction de l'usage auquel les produits fabriqués sont destinés, la clientèle concernée, la spécialisation d'une entreprise dans une ligne de produits et son rattachement à une unité particulière au sein d'un groupe ne suffisant pas à exclure son rattachement à un même secteur d'activité ;

Que le secteur pertinent d'appréciation est, en l'occurrence, celui de la fabrication et de la commercialisation d'équipements pneumatiques, dont les éléments du dossier révèlent, au travers, notamment, de son résultat opérationnel corrigé pour l'année 2009 chiffré à plus d'un milliard d'euros, qu'il ne connaissait pas davantage de difficultés économiques, ni de menaces en termes de compétitivité, les lettres de licenciement ou les conventions de rupture amiable ne faisant, au demeurant, expressément état d'aucune cause économique éprouvée au niveau du secteur « *Rubber* » pris dans son ensemble ;

Que les éléments du dossier révèlent, en définitive, une situation économique et financière du groupe à la fois solide et stable et un excellent positionnement concurrentiel sur le marché du pneumatique, globalement en forte croissance compte tenu de l'augmentation de la demande des pays émergents, ainsi qu'en atteste la croissance constante en milliards d'euros du volume de ses ventes consolidées ;

Attendu qu'à la faveur de ces considérations, ajoutées aux motifs non contraires des premiers juges, expressément adoptés, le jugement déferé, qui a, en définitive, exactement considéré que la fermeture du site de production de Clairoux et la rupture consécutive de l'ensemble des contrats de travail des salariés qui

s'y trouvaient affectés, fruits d'un choix stratégique effectué au niveau de la direction du groupe et imposé de façon inéluctable à la SNC Continental France, ont trouvé leur unique justification dans la volonté d'accroître encore la rentabilité du secteur pneumatique du groupe et ses performances à l'international, objectif impropre à constituer une cause économique légitime de licenciement, sera confirmé en ce qu'il a, dans les circonstances particulières de l'espèce, écarté l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Sur le reclassement

Attendu que de surcroît, et pour conforter, si besoin était, le constat de l'absence de cause économique réelle et sérieuse de rupture, les premiers juges ont relevé, là encore à la faveur d'une exacte appréciation du sens, de la valeur et de la portée des pièces et documents du dossier, que les sociétés SNC Continental France et Continental Aktiengesellschaft ne pouvaient être considérées comme ayant satisfait à l'obligation préalable et individuelle de reclassement mise à leur charge ;

Attendu que, même justifié par une cause économique avérée, le licenciement d'un salarié ne peut, en effet, être légitimement prononcé que si l'employeur a préalablement satisfait à son obligation générale de reclassement, dont le périmètre s'étend au-delà de l'entreprise à toutes les sociétés du groupe auquel elle appartient, même situées à l'étranger, dont les activités, l'organisation ou la localisation permettent la permutation de tout ou partie du personnel, sans qu'il soit d'ailleurs nécessaire que les entreprises concernées exercent dans un même secteur d'activité ;

Attendu qu'en l'espèce et par application de ces principes, le périmètre d'application de l'obligation de reclassement était constitué par l'ensemble de sociétés du groupe Continental, tous secteurs d'activité confondus, le secteur « Caoutchouc » (regroupant l'ensemble des activités liées au pneumatique) et le secteur « Automotive » (regroupant les autres activités du groupe, conception et fabrication de systèmes de freinage, composants de châssis, électronique embarquée et autres applications techniques pour l'industrie automobile) ; qu'ainsi la recherche et l'identification des postes susceptibles d'être offerts en reclassement aux salariés afin d'éviter leur licenciement devaient, en principe, s'effectuer (sauf démonstration d'une impossibilité de permutation des personnels) au sein d'un ensemble constitué par toutes les sociétés du groupe Continental, soit 193 sociétés et sites de production répartis dans une quarantaine de pays et employant, en 2009, près de 140 000 salariés, dont 26 510 pour la seule division PLT, chiffre porté en 2010 à 28 276 salariés, soit 1766 emplois créés en l'espace d'une année, ce qui donne la mesure des possibilités de reclassement qui étaient susceptibles d'exister au moment du licenciement collectif au sein de la seule division PLT pour assurer le reclassement des 1 113 salariés du site de Clairoux ;

Attendu qu'au regard de ces données chiffrées, les 223 propositions d'emplois adressées à 184 salariés apparaissent dérisoires, en tout cas révélatrices d'une absence de recherches sérieuses de reclassement au niveau du groupe, les éléments du dossier faisant, au demeurant, apparaître que les recherches partiellement effectuées l'ont été de façon générale et dans des

termes imprécis, sans individualisation en fonction des qualifications, compétences et situations personnelles des salariés concernés alors que, tenu à l'égard de chaque salarié dont le licenciement est envisagé d'une obligation de reclassement individuel qui lui impose d'explorer pour chacun et au regard de chaque situation particulière toutes les possibilités de reclassement envisageables en interne ou au sein des entreprises du groupe, prévues ou non dans le plan de sauvegarde de l'emploi, l'employeur a l'obligation de justifier par des éléments objectifs des recherches entreprises en ce sens et de l'impossibilité dans laquelle il s'est trouvé de procéder au reclassement du salarié dans un emploi équivalent, de même catégorie, voire de catégorie inférieure ;

Attendu que toutes les possibilités de reclassement doivent être, de surcroît, explorées et répertoriées au niveau de l'entreprise et des sociétés du groupe auquel elle appartient, en sorte que le seul refus d'une ou de plusieurs offres par le salarié n'épuise pas les obligations de l'employeur, dès lors que d'autres possibilités de reclassement dans des emplois disponibles existaient ou étaient susceptibles d'exister au sein de l'entreprise ou du groupe ;

Attendu qu'en tant qu'élément de qualification du licenciement économique dont l'objet premier est d'éviter les licenciements ou la rupture du contrat de travail, l'obligation de reclassement définie à l'article L.1233-4 du Code du travail doit nécessairement être satisfaite avant notification de la rupture du contrat de travail ;

Attendu que les propositions de reclassement doivent, par ailleurs, être écrites, précises et individualisées et s'analyser en une véritable offre d'emploi et non pas en une simple invitation à présenter sa candidature sur des emplois ou postes disponibles, sans garantie ou droit prioritaire d'attribution en cas d'acceptation par le salarié destinataire de l'offre ;

Attendu qu'en l'espèce, comme l'ont exactement constaté les premiers juges, la plupart des salariés n'ont reçu aucune offre de reclassement interne avant formalisation de la rupture de leur contrat de travail à la date d'envoi des lettres de licenciement ou de signature des conventions de rupture amiable ; que les offres qui ont pu leur être adressées postérieurement à la rupture de leur contrat de travail ne sauraient, par application des principes ci-dessus rappelés, valoir offre préalable de reclassement individuel au sens de l'article L.1233-4 du Code du travail, en sorte que l'employeur ne peut être considéré comme ayant satisfait, à leur égard, à son obligation de reclassement individuel, obligation dont le respect conditionne la légitimité de leur licenciement pour motif économique ;

Attendu que les éléments du dossier établissent, par ailleurs, que les quelques propositions qui ont pu être faites aux autres salariés, antérieurement à la rupture des contrats de travail, pour la plupart communes, ne pouvaient s'analyser en de véritables propositions de reclassement au sens de l'article L.1233-4, dès lors qu'il ne s'agissait aucunement de propositions fermes d'emploi avec garantie ou droit prioritaire d'attribution en cas d'acceptation, mais de simples invitations à se porter candidat pour un ou plusieurs postes déterminés qui, après sélection, pouvaient ou non leur être attribués et déboucher sur une proposition de contrat de travail ;

Qu'il n'est, par ailleurs, pas établi, à défaut notamment d'éléments permettant de connaître l'organisation et la structure des effectifs des différentes sociétés du groupe, que ces quelques propositions auraient correspondu aux seuls postes disponibles au sein du groupe susceptibles d'être offerts aux salariés menacés de licenciement, de telle sorte que les employeurs pourraient être considérés comme ayant, en quelque sorte, épuisé leur obligation préalable de reclassement interne ; qu'il ressort, à cet égard, des pièces et documents du dossier que des postes de confectionneur 2<sup>ème</sup> temps étaient notamment disponibles, sans que soit démontrée l'impossibilité de les confier aux salariés exerçant des fonctions de confectionneur 1<sup>er</sup> temps, au besoin après que l'employeur eût satisfait à son obligation d'adaptation, en fournissant aux intéressés la courte formation nécessaire, d'une durée d'environ trois semaines, correspondant, au demeurant, à la durée de formation des nouveaux embauchés ;

Attendu qu'à la faveur de ces motifs et de ceux, plus amples et non contraires, des premiers juges et en considération des éléments propres à la situation personnelle du salarié mentionnés dans le jugement déferé, notamment quant à la manière dont l'employeur s'est spécifiquement acquitté envers l'intéressé de ses obligations en matière de reclassement, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a déclaré la rupture du contrat de travail dépourvue de cause réelle et sérieuse à raison de la méconnaissance par l'employeur de son obligation de reclassement individuel ;

Attendu qu'en considération, entre autres éléments, de l'ancienneté du salarié, de son âge, de sa formation et de sa capacité à retrouver un nouvel emploi, de la durée de sa période de recherche d'emploi ou de reconversion professionnelle, des aides dont il a pu bénéficier, la cour estime que l'indemnisation allouée par les premiers juges correspond à une juste appréciation du préjudice, de telle sorte que le jugement déferé sera également confirmé sur ce point ;

Sur l'accord d'entreprise sur le temps de travail du 12 septembre 2007

Attendu que négocié et conclu au mois de septembre 2007, l'accord d'entreprise incriminé avait pour objectif affiché de parvenir à une amélioration des coûts et de la productivité du site de Clairoux, ainsi qu'il ressort au demeurant de son intitulé : « *Le futur du site de Clairoux par l'amélioration des coûts et de la productivité* », le cœur du dispositif étant constitué par un allongement du temps de travail hebdomadaire, sans augmentation de la rémunération, mais avec paiement d'heures supplémentaires défiscalisées et exemptes de cotisations sociales, ainsi qu'en ouvrait la possibilité le nouveau dispositif légal ;

Qu'il ne comportait, en revanche, aucun engagement exprès de Continental France de garantir dans le futur ou pour une durée déterminée la pérennité du site et le maintien des emplois, un tel engagement ne pouvant se déduire ni des termes du préambule, « *L'usine de Clairoux souhaite maintenir une part autour de 25 à 30 % nécessaire à maintenir sa compétitivité technologique* », ni de l'une quelconque de ses clauses, l'article 5

relatif aux contreparties consenties par le personnel se contentant de rappeler les objectifs à atteindre afin de permettre le déblocage des investissements « *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 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...* » alors que l'article 7 exclut d'une manière générale tout engagement souscrit pour une durée déterminée : « *le présent accord est conclu dans sa globalité pour une durée indéterminée* » ;

Qu'en réalité, les seuls engagements souscrits par la direction de Continental France ont trait à l'embauche en contrat de travail à durée indéterminée des salariés intérimaires ou employés sous contrat à durée déterminée, à l'octroi de jours de congés supplémentaires selon l'ancienneté, aux volumes de production, aux investissements et dotations en nouveaux moyens de production, à l'exclusion de tout engagement susceptible de s'analyser en une obligation de résultat, en terme de maintien du site de Clairoux et des emplois jusqu'à une date déterminée ;

Attendu qu'il n'est pas établi que Continental ait failli à ses propres engagements conventionnels en terme de moyens à mobiliser ou à mettre en œuvre lorsque les conditions de leur application se sont trouvées réunies ;

Attendu qu'à la faveur de ces considérations, substituées au besoin à celles des premiers juges, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande indemnitaire au titre de la méconnaissance alléguée des engagements prétendument « souscrits » dans l'accord d'entreprise du 12 septembre 2007 ;

Qu'il sera également confirmé du chef de la condamnation, non critiquée, prononcée au profit de l'Assedic (Pôle Emploi) ;

Attendu qu'il convient de faire application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile en faveur du salarié et d'allouer à celui-ci, pour la procédure d'appel, une indemnité complémentaire dont le montant sera précisé au dispositif de l'arrêt ;

Que les demandes indemnitaires présentées sur le même fondement par les sociétés Continental France et Continental Aktiengesellschaft, qui succombent, seront en revanche rejetées ;

PAR CES MOTIFS

Confirme en toutes ses dispositions le jugement entrepris ;

(M. Aaron, prés. – Mes Thiebart, David, Soumeire, av.)

#### Note.

Près de 20 ans après son introduction en jurisprudence (1), le secteur d'activité demeure une notion aux contours imprécis, toujours débattue dans le cadre judiciaire, notamment à l'occasion de grands licenciements collectifs.

(1) Cass. Soc. 5 avril 1995, Bull. V n° 123, Droit social 1995, p.487, Droit Ouvrier 1995, p.284 ; v. pour une présentation générale

Le licenciement économique après la loi de « sécurisation » de l'emploi, RPDS sept. 2013.

Deux décisions rendues, pour la première par le Tribunal administratif de Lyon dans une affaire *Ontex* (2), pour la seconde par la Cour d'appel d'Amiens dans l'affaire *Continental* (3), en témoignent. Dans l'une et l'autre espèce, le groupe, de dimension internationale, avait décidé de fermer un site de production jugé non rentable et de procéder, par suite, à de nombreux licenciements pour motif économique. Contraintes de justifier leur décision devant les juridictions de l'ordre judiciaire et de l'ordre administratif pour les salariés protégés, les deux sociétés employeur ont adopté une approche relativement étroite du secteur d'activité, entièrement construit par leurs soins (1.). Conduits à apprécier la pertinence des éléments qui leur étaient présentés, les juges du fond ont retenu un contour plus large que celui proposé, qui témoigne, cependant, d'une sensibilité aux choix organisationnels faits et présentés par les deux groupes (2.).

### 1. Le secteur d'activité, une notion construite par l'employeur

Englobant un périmètre supérieur à la structure juridique de l'entreprise (société, association, etc.), mais inférieur au groupe auquel celle-ci appartient, le secteur d'activité ne correspond à aucun cadre juridique précis. Il ne répond pas davantage à une sphère délimitée au plan comptable, contrairement à la société commerciale qui est contrainte d'établir un bilan d'après des normes précises.

Conséquence notamment de cette situation, il est évident que le secteur d'activité n'est pas une « clé d'entrée » pour le groupe lorsqu'il évalue son activité. Tout au contraire, la double absence de limites dont souffre la notion – ajoutée à l'apparition d'instruments de mesure de la rentabilité de plus en plus précis – conduit le groupe à examiner sa situation interne et à définir un éventuel sureffectif dans des cadres nettement plus restreints (unité de production, service, etc.).

Les affaires *Ontex* et *Continental* en témoignent : dans l'un et l'autre cas, c'est la rentabilité d'un site de production précis en France qui a été évaluée et qui a conduit à la décision de fermeture.

Une fois la réorganisation décidée, le groupe va néanmoins devoir l'inscrire dans le cadre du secteur

d'activité imposé par la jurisprudence : il devra s'y référer devant les institutions représentatives du personnel en cas de licenciement économique collectif ; il y sera encore contraint, quelle que soit l'ampleur du licenciement, en cas de contestation judiciaire du licenciement.

Les contours du secteur d'activité n'étant pas clairement définis, le premier ordonnanceur de celui-ci va donc être l'employeur, et plus précisément le groupe, siège des décisions prises au plan économique.

Or, il dispose à cet effet de deux « avantages » :

- d'une part, il est totalement maître de son organisation interne (création de divisions, de filiales, mise en place d'une organisation fonctionnelle, divisionnelle ou matricielle, etc.) qu'il peut ajuster en fonction de ses intérêts propres (4) ;
- d'autre part, aucune donnée comptable précisément normée n'existant au niveau du secteur d'activité, l'information économique présentée est issue d'une comptabilité analytique qui est facilement empreinte de subjectivité (5).

Si l'on ajoute le fait que de l'ampleur donnée au secteur d'activité dépend directement la faculté plus ou moins grande du groupe à se restructurer via des licenciements économiques, il est bien évident que ce dernier a intérêt à adopter de la notion une approche minimaliste, au plus près de ses intérêts économiques.

L'argumentation développée par les sociétés *Ontex* et *Continental* devant les juridictions en témoigne clairement. Conduites à devoir justifier la fermeture d'usine qu'elles avaient chacune décidée, manifestement sur la base de considérations économiques propres aux établissements considérés, l'une comme l'autre ont fait valoir que le secteur d'activité se définissait par référence au marché, c'est-à-dire par référence à des produits, à des clients et aux conditions de concurrence sur le marché en cause (6).

Cette volonté de cibler le secteur d'activité via un marché appréhendé de manière très restrictive était particulièrement manifeste dans l'affaire *Ontex* France (première espèce). Spécialisé dans la fabrication de produits d'hygiène à usage unique à destination des bébés, des femmes et des adultes, le groupe avait

(2) TA Lyon, 10 juin 2014, reproduit ci-dessus, première espèce.

(3) CA Amiens 30 septembre 2014, reproduit ci-dessus, deuxième espèce ; sur les aspects de co-emploi, on se reportera utilement aux obs. de M. Castel sous Soc. 2 juillet 2014, *Mollex*, n° 13-15.208, *Droit Ouvrier* 2014, p. 653 ainsi qu'aux références citées dans la note *supra* p. 43.

(4) L'on se souvient de la pratique consistant à filialiser une activité, puis à la sortir du groupe avant dépôt de bilan par le repreneur, engendrant le transfert sur la collectivité du coût du plan de

sauvegarde de l'emploi.

(5) L'on recommandera, sur ce sujet complexe, l'article de Samuel Jubé, « La normativité comptable, un angle mort du droit social », *RDT* 2009, p. 211, spéc., p. 217.

(6) Cette approche n'est pas particulièrement originale puisqu'elle était préconisée par certains auteurs quelques années après l'arrêt de la Cour de cassation du 5 avril 1995 : voir Dominique Gautherat, « Chacun cherche son secteur », *SSL* n°912 du 7 décembre 1998, p. 4.



réparti ces trois gammes de produits entre trois divisions. La division « baby care » englobait une activité de production de couches en marque propre et une activité de production de couches marque de distributeur (MDD), seule présente sur l'établissement de Villefranche-sur-Saône, objet du litige.

Ayant fermé cet établissement jugé insuffisamment rentable, la société Ontex France invoquait devant les élus, puis la juridiction administrative, la nécessité de sauvegarder la compétitivité de son secteur d'activité « couches culottes marque de distributeur (MDD) Europe ». Elle soulignait, à cet effet, qu'un « secteur d'activité, au sens de la jurisprudence de la CJUE, doit être défini non pas seulement par les caractéristiques du produit, mais également par les conditions de concurrence et la structure de la demande et de l'offre sur le marché concerné ». Et il existait, selon elle, « un marché des produits et un marché géographique qui constituent les territoires à l'intérieur desquels les conditions de concurrence sont similaires », qu'il était pertinent d'élire comme périmètre d'appréciation des difficultés économiques ou de la nécessité de sauvegarder la compétitivité.

Par suite, elle proposait de limiter le secteur d'activité :

- d'une part, au secteur géographique européen, marché de diffusion des produits fabriqués par l'usine de Villefranche (7) ;
- d'autre part, aux seules couches-culottes de marque distributeur, pour lesquelles, répondant à un appel d'offre des distributeurs, le groupe n'avait aucune latitude sur la stratégie commerciale (marketing, prix de vente, etc.) et dont les circuits de distribution étaient différents des couches de marques produites par ailleurs.

Les licenciements économiques s'imposaient par suite en raison d'une « situation de surproduction » sur le produit MDD, dans un contexte de « saturation du marché européen » générant une détérioration du résultat net. Pour y remédier, le transfert de l'activité vers l'Espagne et la République Tchèque devenait ainsi inéluctable.

Si l'on s'en tient au raisonnement développé par la société Ontex, le secteur d'activité se résume à un sous-produit, à destination d'une clientèle située sur un marché géographiquement localisé.

Sans adopter une conception aussi restrictive du secteur d'activité, la société Continental invoquait néanmoins une argumentation assez similaire pour justifier la fermeture du site de Clairoux (deuxième espèce). Elle expliquait ainsi que le site était situé dans un « périmètre géographique où la capacité de production est devenue inutile et où les coûts de production sont les plus élevés ». Là encore, à en croire l'employeur, l'usine était en situation de surproduction au regard du marché européen, et de surcroît non rentable.

Ce constat fait, la société Continental limitait son secteur d'activité d'appartenance à la division PLT (Passenger and Light Trucks tires), définie par sa clientèle et par les caractéristiques du produit, différentes de celles des pneus pour véhicules industriels. Pour apprécier le motif économique, il fallait donc faire abstraction de l'activité de production de pneus à destination de l'industrie poids-lourds et de toutes les activités du groupe en matière d'accessoires automobiles.

Pour les deux sociétés, Ontex et Continental, qu'un produit soit moins vendu sur un marché géographiquement défini ou que ses coûts de production soient trop élevés et les effectifs devaient pouvoir être ajustés en conséquence. Le secteur d'activité a ensuite été défini par leurs soins de manière à autoriser ces ajustements, c'est-à-dire de manière ascendante à partir du produit fabriqué dans chacun des unités de production fermée, là où la Cour de cassation, en 1995, adoptait une lecture descendante, abandonnant le groupe dans son ensemble comme périmètre d'appréciation du motif économique (8) au profit d'un sous-ensemble, le secteur d'activité, appréhendé de manière large (9).

Alors que la Cour de cassation interdit, au sein d'une même entreprise, les licenciements guidés par des considérations économiques propres à un établissement, à un service ou à un magasin (10), les groupes s'autorisent, eux, de tels ajustements, via la notion de secteur d'activité.

## 2. Une construction dont les juridictions peinent à s'extraire ?

Le secteur d'activité étant défini par l'employeur, comment est-il appréhendé ensuite par les juridictions ?

(7) Cette proposition a été aisément écarté la juridiction administrative, conformément aux solutions dégagées par la Cour de cassation : voir Cass. Soc. 4 mars 2009, n°07-42.381, Bull. V n° 57, Droit Ouvrier 2009, p.395 n. F. Dumoulin, et par le Conseil d'État.

(8) Voir Cass. Soc. 20 février 1991, n°89-45.251 et 15 mai 1991, n°89-44.928.

(9) Philippe Waquet, « Le niveau d'appréciation des conditions du licenciement économique », Droit social 1995, p.482, spéc., p.487 ; add. du même auteur, obs. sous CA Angers 19 septembre 2006, Droit Ouvrier, mars 2007 p.141.

(10) Cass. Soc. 26 juin 2012 n°11-13.736, RJS 2012 n°782 ; Cass. Soc. 17 et 25 juin 1992, RJS 1992, n°980.

En 2009, M. le Conseiller Chauviré (11) notait que deux approches de la notion étaient à l'œuvre au sein de la Cour de cassation :

- l'une consistant à appliquer les éléments de définition résultant en creux de la jurisprudence de la Chambre sociale : le secteur d'activité regroupe alors les entreprises dont l'activité économique a le même objet, quelles que soient les différences tenant aux modes de production des biens ou de fourniture de services ou les caractéristiques de ceux-ci (12) ;
- l'autre consistant à tenir compte des choix d'organisation économique du groupe, conférant alors à la notion « un caractère protéiforme » excluant une définition normative et laissant une large part au pouvoir souverain des juges du fond.

À ce jour, ces deux lectures persistent, et les hésitations des juges du fond sur le sujet sont palpables, comme en témoignent les décisions rendues dans les dossiers *Ontex* et *Continental*.

Dans l'affaire *Ontex*, le juge administratif a estimé que « le secteur d'activité d'un groupe servant de cadre d'appréciation des difficultés économiques ne regroupe que les entreprises du groupe qui ont la même activité dominante et interviennent sur un même marché » (13) ; il reprenait ainsi à son compte, de manière un peu surprenante, la notion de marché évoquée par l'entreprise. Et, s'il a ensuite refusé de définir le secteur d'activité sur un périmètre limité aux couches marques distributeurs Europe, tel que le proposait la société *Ontex France*, au motif, notamment, que « la spécialisation d'une entreprise ne suffit pas à exclure son rattachement à un secteur d'activité plus étendu », il a néanmoins estimé que le découpage en divisions par famille de produits adopté par le groupe constituait une grille de lecture pertinente du secteur d'activité. En conséquence, la division « baby care » caractérisait, pour le tribunal, un secteur d'activité distinct des divisions « feminine care » et « adult care » et ce bien que l'ensemble de ces produits soient de nature assez semblable, à savoir des produits d'hygiène à usage unique (14).

Or, si le juge administratif avait défini le secteur d'activité en référence à l'objet de l'activité écono-

mique prise dans une acception large, il aurait dû, à notre sens, décider que le groupe dans son ensemble formait un unique secteur et apprécier à ce niveau le motif économique allégué. La démarche observée, tout en paraissant présenter un effort d'objectivité via la définition rappelée en préambule du jugement, conduit ainsi, de manière assez paradoxale, à une appréciation du motif économique sur la base d'un élément relativement subjectif, à savoir l'organisation interne du groupe en divisions par produits. Si le juge administratif s'est affranchi de la conception étreuquée du secteur d'activité proposée par la société *Ontex France*, il n'est toutefois pas parvenu à faire abstraction de l'organisation interne du groupe.

L'affaire *Continental* témoigne encore plus clairement des hésitations/difficultés des juridictions à appréhender le secteur d'activité. En 2007, à l'occasion de licenciements intervenus dans une filiale du groupe *Contitech*, qui appartenait lui-même au groupe *Continental*, alors divisé en 5 ensembles de filiales (4 pour la commercialisation des pneus et une pour les autres systèmes automobiles de haute technologie), la Cour d'appel de Lyon avait considéré être en présence d'un unique secteur d'activité : celui de la « commercialisation d'équipements destinés aux véhicules ». Elle avait donc apprécié les difficultés au niveau du groupe dans son ensemble (15), se basant sur une approche large du secteur, qui transparaissait également dans plusieurs arrêts rendus par la Cour de cassation à cette époque (16).

Quelques années plus tard, à l'occasion de la fermeture du site de *Clairoix*, et alors que l'activité du groupe, si elle avait évolué (modification des divisions et extension des activités autres que pneumatiques), n'avait, semble-t-il, pas radicalement changé, le Conseil de prud'hommes de Compiègne (17) et le Tribunal administratif d'Amiens (18) ont choisi d'apprécier le motif économique des licenciements dans le périmètre proposé par l'employeur, à savoir la division « Passenger and Light Trucks Tires » (PLT), elle-même subdivision de la division « Caoutchouc » (Rubber). Si la décision du Tribunal administratif n'explicite pas les raisons de ce choix, le jugement du Conseil de prud'hommes note que « la division tripartite de l'activité caoutchouc se justifie s'agissant

(11) extrait du rapport sous Cass. Soc. 4 mars 2009, SSL du 7 septembre 2009.

(12) Rappelons par ailleurs que, selon l'Insee : « un secteur regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée) ».

(13) 3<sup>ème</sup> considérant.

(14) Et alors même que les sites de production n'étaient pas spécialement dédiés aux produits de telle ou telle division.

(15) CA Lyon 18 septembre 2007, RG n°06/04903 sur Légifrance ; voir, pour une analyse détaillée de l'arrêt, Marguerite Kocher, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, LGDJ, p. 169.

(16) Cass. Soc. 6 mars 2007, n°05-40.156 ; Cass. soc. 20 juin 2007, n°06-41.725.

(17) CPH Compiègne, 30 août 2013, Droit Ouvrier, février 2014, p. 102 obs. N. Bizot.

(18) TA Amiens 14 février 2013, n°1001525.

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 (...), qui 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. » (19). Clientèle visée et caractéristiques du produit ont donc été les critères élus par les premiers juges pour définir le secteur, critères qui, comme dans l'affaire *Ontex*, répondaient à des choix d'organisation internes du groupe (structuration de l'activité par divisions et subdivisions produits) (20).

Conduite à examiner la pertinence de cette motivation, la Cour d'appel d'Amiens a adopté une position médiane, estimant qu'« en l'absence de spécificité objectivement établie tenant à la nature des produits ou aux techniques de fabrication, le cadre pertinent de la cause économique aurait dû se situer au niveau du secteur d'activité pneumatique du groupe Continental pris dans sa globalité, soit le secteur Rubber, sans distinction selon le type de pneumatiques fabriqués » (pneus pour poids lourds ou pour véhicules légers). Le périmètre retenu, certes élargi

par rapport à celui proposé par le groupe, demeure néanmoins en-deçà de celui défini en 2007 par la Cour d'appel de Lyon, l'organisation du groupe en divisions ayant, comme dans l'affaire *Ontex*, joué un rôle prépondérant.

En définitive, si les juridictions du fond ont refusé de se cantonner aux explications présentées par l'employeur, il est frappant de voir qu'elles n'ont pas pour autant adopté une approche globale du groupe, préférant s'en tenir à un « compromis » entre une définition du secteur par le biais du marché et une définition au regard de l'objet de l'activité, compromis que le périmètre de la division symbolise dans les deux espèces.

Il est évident que l'absence de définition claire du secteur d'activité favorise l'adoption d'une telle démarche. Cette évolution n'est toutefois pas dénuée de conséquences, au plan pratique, et il serait sans doute souhaitable que la Cour de cassation, qui semble à l'heure actuelle engagée dans un allègement de son contrôle (21), se ressaisisse de la question pour dégager ou rappeler une ligne directrice en la matière.

**Catherine Bottin-Vaillant,**  
Avocate au Barreau de Lyon

(19) CPH Compiègne, prec.

(20) Notons que l'arrêt *Michelin* du 7 juillet 2009, qui se référait au « marché du pneumatique poids lourds » pour définir le secteur d'activité, constituait un précédent incitant, qui a peut-être joué

un rôle non négligeable dans la solution retenue (Cass. Soc. 7 juillet 2009, n° 08-40.321).

(21) Cass. Soc. 5 juin 2012, n° 11-21.859.