

Licenciement pour motif économique

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Obligation de reclassement – Étendue des investigations patronales.

COUR D'APPEL DE GRENOBLE (Ch. Soc.)
10 septembre 2001

Tissages de Lyon contre D. et autres

La Cour statue sur l'appel interjeté par la société Tissages de Lyon, à l'encontre d'un jugement du Conseil de prud'hommes de La Tour du Pin, du 1^{er} mars 1999, qui l'a condamnée à payer à Mme G., Mme O. et M. D. :

- des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse représentant 6 mois de salaire (Mme G. (44 870 F), Mme O. (48 960 F) et M. D. (55 020 F)),
- une prime de 1 500 F,
- 500 F au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

EXPOSÉ DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

La société Tissages de Lyon est une entreprise de fabrication de tissus jacquard. Elle a procédé à la fin de l'année 1997 à quatre

licenciements pour motif économique sur un effectif de 20 personnes.

Mmes G., O. (tisseuses) et M. D. (noueur) ont été engagés, le 6 juillet 1992, pour les deux premières et le 8 septembre 1995 pour le troisième et respectivement licenciés, les 31 décembre 1997, pour la 1^{re} et le 17 novembre 1997 pour les deux autres.

Ils ont contesté leur licenciement en soutenant, notamment, qu'il n'y avait eu aucune recherche de reclassement.

SUR QUOI, LA COUR :

Attendu que pour un plus ample exposé des faits et des moyens des parties, la Cour se réfère à la décision attaquée et aux conclusions déposées et reprises oralement à l'audience sans modifications ;

– Sur l'obligation de reclassement

Attendu que si l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur n'est pas une obligation de résultat, encore faut-il, pour qu'elle soit respectée, que celui-ci démontre qu'il a envisagé toutes les mesures possibles pour tenter de reclasser les salariés ;

Attendu que M. D. a demandé à l'employeur, par lettres des 30 octobre 1997 et 3 novembre 1997 de bénéficier

d'une convention FNE ou du plan ARPE ; qu'aucune réponse n'a été donnée à ses lettres ;

Attendu qu'il est constant que, dans l'année du licenciement, l'employeur a réorganisé les services de l'entreprise en supprimant un poste de tisseuse pour le remplacer par une manutentionnaire et en embauchant une visiteuse et une journalière ; qu'il aurait dû proposer aux salariés, dont il envisageait de supprimer les postes, tout autre poste compatible avec leurs capacités en assurant leur adaptation au nouvel emploi ;

Attendu que l'employeur n'a procédé à aucune recherche de reclassement ; que notamment il n'a pas recherché au sein de l'entreprise si d'autres salariés souhaitaient travailler à mi-temps ; que des mesures telles que le recours au temps partiel, l'adaptation des postes ou l'aménagement des horaires, si elles avaient été possibles, auraient permis de limiter le nombre des licenciements ; qu'il appartenait à l'employeur de les envisager ou de démontrer qu'elles n'étaient pas possibles ;

Attendu que la société Tissages de Lyon s'est bornée à donner aux salariés licenciés les coordonnées de l'entreprise de travail temporaire Synergie, en leur précisant que des noueurs et des tisseurs étaient demandés sur le marché de l'emploi ; qu'elle aurait dû, après avoir envisagé toutes les possibilités de reclassement en interne, faciliter aux salariés les démarches de reclassement en externe et rechercher les possibilités de réinsertion dans les entreprises de la branche professionnelle ; que l'employeur aurait pu user de ses connaissances du marché et des acteurs y intervenant ;

Qu'en s'abstenant de toute démarche, tant en interne qu'en externe, en se bornant à donner aux salariés les coordonnées d'une entreprise de travail temporaire et en ne répondant pas aux demandes de M. D. de bénéficier du plan ARPE ou d'une convention FNE, l'employeur a violé son obligation de reclassement ; qu'il s'ensuit que les licenciements ne procèdent d'aucune cause réelle et sérieuse ;

Attendu, en conséquence, que le jugement qui a condamné la société Tissages de Lyon à verser aux salariés des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sera confirmé ;

— Sur la prime

Attendu qu'il est constant que tous les salariés de l'entreprise ont perçu une prime de 1500 F, à la fin de l'année 1997 ;

Que, même s'ils ont été dispensés de l'effectuer, les salariés doivent être considérés comme présents dans l'entreprise jusqu'à la fin du préavis ; qu'il s'ensuit que la prime de fin d'année de 1500 F leur est due ; que le jugement sera confirmé ;

PAR CES MOTIFS :

La COUR, statuant publiquement, par arrêt contradictoire, après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

Condamne la société Tissages de Lyon à verser à chacun des salariés la somme de 700 F au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

(Mme Brenneur, prés. - M. Verdel, mandat. synd. - Me Bachelet, av.)

NOTE. — Les faits de l'espèce soumise à l'examen de la Cour d'appel de Grenoble sont simples. La solution rendue le 10 septembre 2001 (1) dans cette affaire n'en demeure

pas moins intéressante. Fin 1997, l'entreprise, spécialisée dans la fabrication de tissus jacquards, procède au licenciement pour motif économique de quatre salariés. Trois de ces derniers saisissent la juridiction prud'homale pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : aucune recherche de reclassement n'aurait, selon eux, été menée. Le Conseil de prud'hommes de La Tour du Pin accède à leur demande. Le chef d'entreprise fait alors appel. Le cœur du litige porte donc sur l'obligation patronale de reclassement, que, depuis le traitement de cette affaire, la loi de modernisation sociale du 19 janvier 2002 (2) a inséré dans le Code du travail.

Dans ce cadre, même si l'employeur est tenu d'effectuer impérativement des recherches de reclassement, le salarié concerné ne doit pas pour autant être considéré comme un "salarié protégé" qui bénéficierait d'un droit absolu au maintien des relations salariales. Ainsi, la portée de l'obligation de reclassement est limitée puisque l'employeur, le débiteur, est simplement tenu d'effectuer des recherches suffisamment diligentes, c'est-à-dire de mettre en œuvre tous les moyens dont il dispose pour éviter la rupture du contrat de travail (I). Pour autant, les investigations patronales de reclassement doivent être menées dans un cadre élargi qui déborde les frontières de l'entreprise (II).

I) La nature juridique de l'obligation de reclassement

Même si l'obligation de reclassement en cas de licenciement pour motif économique semble pouvoir être qualifiée d'obligation de moyens, l'affirmation peut prêter à discussion (A), en raison des règles particulières qui régissent la preuve en la matière (B).

A) L'objet de l'obligation de reclassement est l'étude de toutes les solutions alternatives au licenciement afin d'éviter la rupture du contrat de travail pour motif économique. Considérer que l'employeur doit absolument aboutir dans ses recherches de reclassement serait une erreur. L'obligation de reclassement ne constitue pas une obligation de résultat. C'est pourquoi l'employeur ne peut être sanctionné pour méconnaissance de l'obligation de reclassement au seul motif qu'il n'a pu reclasser le salarié dont il envisageait le licenciement. L'obligation de reclassement ne fait pas obstacle au licenciement et l'employeur conserve le pouvoir de rompre unilatéralement le contrat de travail qui le lie au travailleur. Il est simplement tenu d'envisager toutes les solutions permettant de maintenir la situation d'emploi de l'intéressé et le licenciement doit demeurer l'*ultima ratio*.

Dans ce sens, l'obligation de reclassement est une obligation de moyens (3) à la charge de l'employeur. Celui-ci n'est sanctionné qu'en cas d'abstention, de négligence ou de malveillance dans la recherche d'un

(1) La décision nous a été fournie par la banque de données jurisprudentielles du CERIT (Centre d'études et de recherche de l'institut régional du travail) de l'université de Nancy 2.

(2) Loi n° 2002-73 dite de modernisation sociale du 17 janvier 2002, JO, 18 janvier 2002.

(3) J. Carbone, *Droit civil, Tome IV, Les obligations*, Paris, PUF, 1996, n° 156, p. 279 ; P. Malaurie, L. Aynes, *Droit civil, Les obligations*, Paris, Cujas, 1998, n° 813 et s., p. 465.

reclassement. Son comportement fautif, et non pas la recherche infructueuse de reclassement, pourra être sanctionné. Débiteur de l'obligation de reclassement, l'employeur doit mener les recherches de reclassement « avec prudence et diligence » (4). Il doit se comporter en bon père de famille, c'est-à-dire en « *homme soigneux, averti, diligent* » (5). En matière d'obligation de reclassement, imposer à l'employeur de se conformer à une attitude générale pouvait apparaître socialement insuffisant et juridiquement peu contraignant. C'est pourquoi certains auteurs ont estimé imparfaite la qualification d'obligation de moyens.

La qualification d'« *obligation de moyens renforcée ou aggravée* » (6) pourrait également être proposée. Le renforcement ou l'aggravation tiendraient alors au fait que c'est à l'employeur de prouver qu'il n'a pu procéder au reclassement et non pas au salarié d'établir que l'employeur n'a pas mis en œuvre tous les moyens que l'on pouvait attendre de lui.

B) En effet, la question de la charge de la preuve de l'impossibilité de reclassement du travailleur licencié pour motif économique est résolue de façon originale. A cet égard, les dispositions de l'article L. 122-14-3 du Code du travail s'appliquent à tout licenciement. Elles organisent le principe de la neutralisation de la charge de la preuve (7) : dans la perspective de fixer les termes du litige, l'employeur a simplement la charge de l'allégation (8). Le domaine d'application de l'article L. 122-14-3 est donc assez étendu, ce qui ne signifie pas pour autant qu'il reçoive application en toute hypothèse. Ainsi, en cas de licenciement pour motif économique, la Cour de cassation confère à l'employeur un rôle essentiel dans l'administration de la preuve. Il doit tout d'abord établir qu'il a correctement satisfait à son obligation de reclassement (9), « *qu'il a mis en œuvre tous les moyens pour rechercher les possibilités de reclassement* » (10). De

même, l'employeur doit apporter la preuve que le salarié licencié pour motif économique ne pouvait occuper un emploi de reclassement existant (11). Enfin, pour la Chambre sociale, l'employeur doit établir l'impossibilité dans laquelle il s'est éventuellement trouvé pour reclasser le salarié (12). Sur ces questions probatoires, le contentieux est totalement unifié puisque, selon le juge administratif, il appartient à l'employeur de démontrer l'absence d'emploi dans lequel pourrait être reclassé le travailleur (13) et plus largement, l'impossibilité de procéder au reclassement du salarié (14).

L'arrêt du 10 septembre 2001 rendu par la Cour d'appel de Grenoble s'inscrit totalement dans cette jurisprudence et ne surprend donc guère sur ce point. En effet, les juges du second degré soulignent explicitement que l'employeur doit démontrer que toutes les possibilités de maintien du contrat de travail ont été envisagées et qu'il n'était pas possible de réaliser un reclassement effectif à quelque niveau que ce soit.

II) L'étendue des recherches de reclassement

Sans être originale sur la nature juridique de l'obligation de reclassement en matière de licenciement pour motif économique, la décision de la Cour d'appel de Grenoble de septembre 2001 est relativement précise à propos de l'étendue des recherches patronales. Les juges reprochent en effet à l'employeur de ne pas avoir envisagé plusieurs possibilités de reclassement (A), dans un cadre ou espace élargi (B).

A) La finalité de l'obligation de reclassement est la survie du lien contractuel. C'est pourquoi l'objet de cette obligation est la recherche de toute solution permettant le maintien du contrat de travail. Dès lors, toutes les solutions doivent être examinées.

Sur ce point, la Cour d'appel de Grenoble envisage plusieurs possibilités concrètes. L'employeur peut ainsi

(4) H., L., J. Mazeaud, F. Chabas, *Leçons de droit civil, Tome II, 1er volume : Obligations, Théorie générale*, Paris, Montchrestien, 1991, n° 233, p. 225.

(5) F. Terré, P. Simler, Y. Lequette, *Droit civil, Les obligations*, Paris, Dalloz, 1993, n° 554, p. 452.

(6) Ouvr. préc., n° 554, p. 452.

(7) F. Favennec-Héry, *Licenciement : le dénouement de l'imbroglia probatoire, Droit Social*, février 1990, p. 178 ; V. Cottreau, *La preuve en droit du travail, SSL*, 1998, supplément au n° 419, p. D56.

(8) F. Favennec-Héry, art. préc., p. 183.

(9) CA Paris 1^{er} mars 1994, *RJS*, 5/94, n° 529, p. 334 ; CA Versailles 28 juin 1996, *RJS*, 4/97, n° 393, p. 263 ; Soc. 10 décembre 1996, *Dr. Ouv.*, décembre 1996, COUV. p. 4 ; Soc. 1^{er} juillet 1997, *SSL*, 1997, n° 848, p. 16. La jurisprudence (Soc. 26 novembre 1996, *RJS*, 1/97, n° 18, p. 26) selon laquelle le moyen concernant l'exécution par l'employeur de son obligation de reclassement est nécessairement dans le débat en cas de contestation du motif économique, n'influe en aucune manière sur le principe selon lequel c'est à l'employeur d'établir qu'il a satisfait à son obligation de reclassement.

(10) CA Dijon 17 octobre 1995, *Bulletin d'Information de la Cour de cassation*, 15 avril 1996, n° 483, p. 19 ; CA Dijon 27 juin 1996, *RJS*, 10/96, n° 1130, p. 716.

(11) Soc. 21 septembre 1993 *Société Presta Tertiaire* contre *Mme Picard et a*, n° 3152, Soc. 26 octobre 1995 *SA Phocéenne d'habitation* contre *Vanni*, n° 4101, cités in Les

licenciements pour motif économique, CSBP, septembre-octobre 1996, supplément au n° 83, p. 37 ; Soc. 6 février 1997, *SSL*, 1997, n° 827, p. 16.

(12) Soc. 19 novembre 1992 *Bull. civ.*, V, n° 564, p. 356 ; Soc. 27 janvier 1993, *Liaisons Sociales Jurisprudence*, n° 6801 du 22 janvier 1993, p. 4 ; Soc. 5 octobre 1995 *SA Seiti* contre *Auzeray*, n° 3500, Soc. 18 octobre 1995 *SA Miko* contre *Mme Gillet*, n° 3811, cités in Les licenciements pour motif économique, préc., p. 37 ; Soc. 20 juillet 1994 *Delourme* contre *Sertiru*, n° 3366 ; CA Orléans 6 mars 1997, *Dr. Ouv.*, octobre 1997, p. 411, note D. Boulmier, L'appréciation de la cause réelle et sérieuse d'un licenciement pour motif économique intervenant après la réalisation d'une mesure de formation inscrite dans un plan social, p. 406 ; Soc. 11 février 1997, Soc. 19 mars 1997, CSBP, septembre-octobre 1997, supplément au n° 93, p. 45 ; Soc. 10 juin 1997, *JCP éd. entreprise*, 1997, Pan, 883 ; Soc. 1^{er} juillet 1997, *SSL*, 1997, n° 848, p. 16.

(13) CE 5 mai 1986 *Mutuelle intergroupe d'entraide, Jurisp. soc.*, n° 87-484, p. 111 ; CE 25 octobre 1995 *Société Yoshida France*, n° 148-033, cité par la circulaire DRT n° 96/11 du 3 décembre 1996 actualisant la circulaire n° 93/23 du 4 octobre 1993 relative aux décisions administratives en matière de licenciement des représentants du personnel, *Dr. Ouv.*, décembre 1993, p. 451.

(14) CE 16 juin 1989 *Société Outinord*, n° 86-222 ; CE 14 juin 1996 *Société Industrielle des Automobiles de Provence Nord*, n° 148-028. M. Miné, H. Rose, Y. Struillou, *Le droit du licenciement des salariés protégés*, Paris Economica, 2002, n° 679, p. 479.

s'enquérir des souhaits des autres salariés (non concernés par le licenciement) d'exercer à mi-temps, ce qui aurait pour conséquence de libérer un ou plusieurs emplois. De même, toutes les hypothèses de temps partiel, d'adaptation des postes ou d'aménagement des horaires doivent, selon la Cour d'appel, être étudiées.

Or, les juges du second degré constatent que l'employeur ne justifie nullement avoir mené ce type de réflexion, ce qui pourrait suffire pour le sanctionner. Un autre élément permet néanmoins de renforcer le raisonnement de la Cour d'appel. En effet, outre l'absence de diligences dans la recherche de reclassement, l'employeur a, l'année du licenciement, réorganisé les services de l'entreprise, ce qui lui a permis de recruter trois personnes. Pour autant, aucun de ces postes « compatibles » avec les capacités des intéressés n'a été proposé aux salariés dont le licenciement était envisagé. A cet égard et anticipant sur le nouvel article L. 321-1 du Code du travail issu de la loi de modernisation sociale, la Cour d'appel observait qu'une adaptation au nouvel emploi eût pu être assurée par l'employeur. Dans ces conditions, il apparaissait clairement aux juges d'appel que l'employeur avait, en l'espèce, agi avec légèreté, dans le cadre des recherches de reclassement des salariés licenciés pour motif économique.

B) L'aire du reclassement désigne le champ d'application de l'obligation de reclassement, c'est-à-dire l'ensemble dans lequel les recherches patronales doivent impérativement être effectuées en vue d'éviter le licenciement. Ainsi, ces investigations préalables à la rupture du contrat doivent être diligentées dans le groupe auquel appartient l'employeur, « *parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel* » (15). C'est dans ce cadre général que s'inscrit la décision de la Cour d'appel de Grenoble

présentement commentée. Après avoir constaté que l'employeur n'avait pas satisfait aux exigences relatives à une recherche de reclassement dans l'entreprise (ce qui correspondait à un reclassement interne), la Cour d'appel le sanctionne également pour ne pas avoir davantage examiné la possibilité d'un reclassement externe.

L'employeur s'est en effet contenté d'orienter les salariés vers une entreprise de travail temporaire, « *en leur précisant que des noueurs et des tisseurs étaient demandés sur le marché de l'emploi* ». Or, pour les juges du second degré, l'employeur aurait dû être plus actif au niveau du reclassement externe, en facilitant « *les démarches des intéressés* », en étudiant les possibilités de réinsertion « *au niveau de la branche professionnelle* », voire en usant « *de ses connaissances du marché et de ses acteurs* ».

Un tel degré d'exigence n'est-il pas rigoureux au regard du contenu de l'obligation de reclassement en cas de licenciement pour motif économique ? La réponse n'est pas aisée. Toutefois, il est de jurisprudence constante que le reclassement doit être recherché par étapes : d'abord au sein de l'établissement, puis dans l'ensemble de l'entreprise et, enfin, dans le groupe. A ce niveau, le groupe se définit de façon originale, au regard d'un critère de permutabilité, sans référence aucune à un lien juridique ou à un contrôle économique entre les entités concernées (16).

La notion de groupe de reclassement posée par la Cour de cassation est donc suffisamment extensive pour laisser aux juges du fond une large marge d'interprétation. C'est sur cette base que se sont prononcés les magistrats de Grenoble le 10 septembre 2001.

Franck Héas,

Maître de conférences à l'Université de Bretagne-Sud
Droit et Changement Social UMR-CNRS 6028/MSH
Guépin et CEREO

(15) Soc 5 avril 1995 (deux espèces : *Thomson et TRW Repal*), *Bull civ*, V, n° 123, p 89, *Dr. Ouv.*, juillet 1995, p 281 en annexe à A. Lyon-Caen « Le contrôle par le juge des licenciements pour motif économique ».

(16) Sur cette question : F. Héas, note sous CA Limoges 13 décembre 2000, *Dr. Ouv.*, janvier 2002, p 29.