

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Annulation du plan social – Conséquence sur les licenciements – Détermination du périmètre de réintégration – Exclusion du groupe – Cadre limité à la personnalité morale de l'employeur.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 15 février 2006

B. contre Sté PGA Group

Attendu, selon les arrêts attaqués (Paris, 9 mars 2004 et 21 septembre 2004), le premier rendu sur renvoi après cassation (Soc. 12 février 2003, pourvois n° W 01-40.342 et A 01-40.622) et le second sur requête en révision du premier, que M. B. a été licencié pour motif économique le 16 avril 1997 par la société Sonauto dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif avec mise en oeuvre d'un plan social ; que cette société est devenue le 8 octobre 2003 la société PGA Group ;

Sur le pourvoi n° V 04-47.667 formé par la société PGA group contre l'arrêt du 21 septembre 2004 : (...)

Mais sur le second moyen, pris dans sa première branche :
Vu l'article L. 122-14-4 du Code du travail ;

Attendu que le premier arrêt ayant déclaré nuls le plan social et le licenciement mais impossible la réintégration de M. B., le second arrêt le révisé en ordonnant la réintégration sous astreinte du salarié au sein du groupe PGA

Group auquel appartient la société employeur et en condamnant cette société au paiement des salaires depuis le 18 octobre 1997 ;

Attendu, cependant, qu'après annulation d'un licenciement pour nullité du plan social, aujourd'hui plan de sauvegarde de l'emploi, l'obligation de réintégration résultant de la poursuite alors ordonnée du contrat de travail ne s'étend pas au groupe auquel appartient l'employeur ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule

(M. Sargos, prés. - M. Gillet, rapp. - M. Cuinat, av. gén. - M^e Ricard, av.)

Note.

Rappelons brièvement les faits de l'espèce. La société Sonauto avait pour activité l'importation et la distribution de véhicules automobiles Chrysler, Porsche, Mitsubishi et Hyundai. La société Chrysler ayant repris la distribution de ses propres véhicules en France, la société Sonauto avait engagé une procédure de licenciement collectif pour motif économique. Le plan social qu'elle avait mis en place fut annulé, car il s'était borné à mentionner quelques postes de reclassement sans indication sur le nombre, la nature ou la localisation des emplois qui pouvaient être offerts aux salariés dans les autres entreprises du groupe Porsche auquel la société appartenait. Un salarié sollicite sa réintégration. La question était de savoir dans quel cadre juridique cette réintégration devait être envisagée. L'arrêt *PGA Group*, daté du 15 février 2006, sous le visa de l'article L. 122-14-4, décide que « l'obligation de réintégration résultant de la poursuite alors ordonnée du contrat de travail ne s'étend pas au groupe auquel appartient l'employeur ». Cette solution, si elle devait se confirmer, priverait de toute logique la construction jurisprudentielle fondée sur la recherche de la sauvegarde de l'emploi telle qu'elle a été déterminée par le législateur lui-même. La solution est d'autant plus surprenante que la Chambre sociale de la Cour de cassation a jusqu'alors fait preuve de pragmatisme et de réalisme en prenant en considération les liens économiques qui unissent des entreprises appartenant à un groupe. Elle juge ainsi de façon constante que l'obligation de reclassement doit être appréciée au niveau du groupe (1). Y aurait-il des motifs permettant de traiter de façon opposée l'obligation de reclassement et l'obligation de réintégration ? (2).

1. - La prévention des licenciements collectifs doit être envisagée au niveau du groupe. La loi et la jurisprudence ont ainsi décidé que le groupe devait être le cadre d'appréciation des difficultés économiques et de recherche de reclassements.

Parce qu'il existe des rapports économiques étroits entre les sociétés d'un groupe, les juges ont pu en déduire qu'il ne serait pas concevable d'examiner les difficultés économiques d'une société sans les rapporter à l'ensemble du groupe dans lequel elle s'insère. La réalité du motif économique d'un licenciement doit donc être appréciée par rapport à la situation économique de l'ensemble des sociétés du groupe « *au regard du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise concernée* » (1), « *sans qu'il y ait lieu* », selon la Cour de cassation, « *de réduire le groupe aux sociétés ou entreprises situées sur le territoire national* » (2) ou, selon le Conseil d'Etat, de « *borner cet examen à celles d'entre elles ayant leur siège en France ni aux établissements du groupe situés en France* » (3).

Le législateur, soucieux de prévenir les licenciements, impose à l'employeur qui nourrit un projet de licenciement collectif d'établir, dans des conditions précisées par l'article L. 321-4-1 du Code du travail, un plan de sauvegarde de l'emploi, lequel doit lui-même intégrer un plan de reclassement. Et, c'est également dans le cadre du groupe auquel appartient la société concernée que doit être conduit l'examen des possibilités de reclassement des salariés (4). Le périmètre du groupe a été précisé notamment dans plusieurs arrêts du 5 avril 1995 ; il englobe « *les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel* » (5).

Le plan de reclassement ne doit pas se présenter comme une coquille vide ; il faudra qu'il comporte des indications sur le nombre, la nature et la localisation des emplois pouvant être offerts (6) ; il sera jugé insuffisant si les possibilités de reclassement n'ont pas été menées dans les sociétés du groupe lorsque l'entreprise appartient à un groupe. En effet, « *la validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou, le cas échéant, l'unité économique et sociale ou le groupe* »

(1) Sur la détermination du secteur d'activités, CA Versailles (11^{ème} ch.), 7 mars 2006, *Yim Dunand c. Cerestar*, à paraître au Dr. Ouv.

(2) Soc. 12 juin 2001, RJS 8-9/01 n° 1001.

(3) CE 8 juil. 2002, RJS 10/02 n° 1148, Dr. Ouv. 2003 p. 206.

(4) Soc. 20 fév. 1991, Jean Daunas c/SARL Phocedis, RJS 4/91 n° 453.

(5) BC V n° 123, Dr. soc. 1995, 487, chron. G. Lyon-Caen, comm. Ph. Waquet, p.482, Dr. Ouv. 1995 p.284 comm. A. Lyon-Caen.

(6) Soc. 18 nov. 1998, BC V n° 502, Dr.soc. 1998, 98, obs. F. Gaudu.

(L. 321-4-1, dernier alinéa). La sauvegarde de l'emploi transcende les frontières de l'entreprise ; elle ne peut être envisagée que dans le cadre le plus large dans lequel est intégrée l'entreprise et qui inclut éventuellement l'unité économique et sociale ou le groupe. Si la procédure de licenciement n'a pas été respectée tant dans la forme (absence de plan de sauvegarde de l'emploi) que dans le fond (insuffisance ou inanité du plan), « *les licenciements prononcés par l'employeur, qui constituent la suite et la conséquence de la procédure de licenciement collectif suivie par application de l'article L. 321-4-1 susmentionné, sont eux-mêmes nuls* » ; telle est la solution dégagée par les arrêts dits de *La Samaritaine* (7). Les salariés licenciés pour motif économique ont alors un droit propre à faire valoir que leur licenciement est nul au regard des dispositions de l'art. L. 321-4-1 (8) et ils peuvent demander leur réintégration.

2. - La réintégration, sanction d'un licenciement économique nul, doit-elle être, comme l'obligation de reclassement, recherchée dans le groupe ? Pour apprécier la décision commentée, il faut tenir compte de l'état du droit au moment où les juges du fond ont statué (a). Leur réponse devrait-elle être la même aujourd'hui après la modification de l'article L. 122-14-4 ? (b)

a) L'obligation de reclassement s'impose comme une obligation de « *garantir la poursuite de l'exécution contractuelle* » alors que la réintégration « *est un droit qui a pour but et pour fonction de corriger un licenciement nul* » (9). Lorsque l'employeur a manqué à son obligation de reclassement, le juge va pouvoir ordonner la poursuite de l'exécution du contrat. « *Tout se passe alors comme si le licenciement n'avait jamais eu lieu et le contrat de travail continue à produire ses effets* » (10). Dans l'hypothèse d'annulation d'un licenciement pour nullité du plan de sauvegarde de l'emploi, l'obligation de réintégration sanctionne le non-respect par l'employeur de l'obligation de reclassement qui s'imposait à lui. Certains opposent l'obligation de reclassement et l'obligation de réintégration ; l'obligation de reclassement ne serait qu'une obligation de moyens exigeant d'un « *employeur déterminé un effort de recherche purement individuel* » alors que l'obligation de réintégration serait une obligation de résultat qui ne pourrait être imposée à d'autres entreprises du groupe. Mais il faut rappeler que l'obligation de reclassement est une obligation de moyens renforcée qui impose de rechercher la continuité du contrat y compris dans d'autres entreprises du groupe (11) et que l'obligation de réintégration impose précisément à l'employeur de reprendre l'exécution du contrat de travail, c'est-à-dire la continuation du contrat de travail. Faut-il alors considérer que la réintégration ne peut être imposée qu'à l'employeur auteur d'un licenciement nul et donc seulement dans le cadre de l'entreprise qui a procédé à des licenciements pour motif économique et qu'elle ne s'étend pas au groupe auquel elle appartient au motif que les autres entreprises du groupe n'étaient pas parties au contrat de travail ? L'argument cède rapidement, car l'obligation de reclassement impose bien de rechercher un emploi éventuellement dans des entreprises du groupe qui n'étaient pas non plus parties au contrat.

Un arrêt avait décidé, concernant un salarié protégé, que le périmètre de réintégration « *s'étend à toutes les personnes juridiques constituant ce groupe* », mais il visait « *un groupe de personnes morales ou physiques constitutif d'une seule entreprise, en particulier lorsqu'une unité économique et sociale est reconnue* » (12). Cette formulation signifierait-elle que la réintégration ne puisse être imposée qu'à une entité formant une seule entreprise ? Une telle interprétation serait contraire à l'esprit et à la lettre des textes résultant de la loi du 17 janvier 2002 qui a ajouté un dernier alinéa aux articles L. 321-1 et L. 321-4-1 pour préciser qu'en matière de licenciement économique il convient désormais d'appréhender les questions plus globalement dans le cadre d'une unité économique et sociale ou d'un groupe, c'est-à-dire en gommant les frontières de l'entreprise. L'arrêt précurseur de 2001 ne peut être présenté aujourd'hui à l'appui d'arguments cherchant à réduire l'espace de la réintégration. Le raisonnement qui paraît s'imposer est alors le suivant : lorsque le plan de sauvegarde a été annulé, le licenciement prononcé est nul et la réintégration s'impose ; il appartient à l'employeur de poursuivre l'exécution du contrat et de respecter l'obligation qui était la sienne avant la décision de licenciement qu'il a irrégulièrement prise, à savoir proposer au salarié un emploi équivalent dans la mesure où celui qu'il occupait précédemment a disparu. Et, tout comme le reclassement pouvait induire que le contrat de travail se poursuive dans une autre entreprise du groupe, la réintégration implique la poursuite du contrat, y compris éventuellement dans une autre entreprise du groupe.

(7) 13 fév. 1997, BC V n° 64, Dr. Ouv. 1997, 91, note P. Moussy.

(8) Soc. 30 mars 1999, BC V n° 144, Dr. Ouv. 1999, 365, note H. Tourniquet.

(9) B. Desjardins, La réintégration, Dr.soc. 1992, 766.

(10) *Les grands arrêts de droit du travail*, 3^e éd., p. 370.

(11) B. Lardy-Pélissier, Dalloz 1998, chron. p. 399.

(12) Soc. 16 oct. 2001, RJS 12/01 n° 1446.

La nullité du licenciement implique que l'obligation de réintégration épouse totalement l'obligation de reclassement qui a été ignorée ou bafouée. Et, puisque l'obligation de reclassement s'étend au groupe, l'obligation de réintégration doit elle aussi être recherchée au niveau du groupe. Toute autre interprétation reviendrait à priver de portée réelle l'obligation de reclassement dans le groupe.

b) L'arrêt *PGA Group* a été rendu au visa de l'article L. 122-14-4 dans la rédaction qui s'imposait avant que la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 ne le modifie (13). Désormais, les conditions de la réintégration peuvent sembler plus restrictives ; en effet, le juge pourrait écarter la réintégration si celle-ci s'avérait impossible « *notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible de nature à permettre la réintégration du salarié* ». Quelle est la portée de ce texte ? La Cour de cassation a certes décidé, dans une affaire où une société avait définitivement cessé son activité, que « *la réintégration, demandée dans les seuls emplois que les salariés occupaient dans cette entreprise avant leurs licenciements, était devenue matériellement impossible* » (14). Mais, en l'espèce, la demande de réintégration des salariés avait été circonscrite à l'entreprise dans laquelle ils travaillaient. Cette solution, on peut le penser, eût été peut-être différente si la demande avait été plus large. Après la réécriture de l'article L. 122-14-4, peut-on raisonnablement imaginer que l'impossibilité de réintégration se déduise de la simple fermeture d'un établissement, sachant qu'une telle décision n'a pu être arrêtée qu'au niveau de l'entreprise elle-même ? Or, c'est bien là où se situe le véritable pouvoir de décision que doit être assurée l'obligation de réintégration.

Le groupe occupe une place de plus en plus importante dans le droit du travail, comme en attestent tous les textes récents. L'affirmation selon laquelle l'obligation de réintégration ne s'étend pas au groupe auquel appartient l'employeur semble aller à contre-courant de l'objectif affiché par le législateur, à moins qu'il ne s'agisse que d'un objectif en trompe l'œil. En tout état de cause lorsque la question se place dans le contexte des licenciements pour motif économique, elle devrait être traitée selon les perspectives dessinées notamment par les articles L. 321-1 et L. 321-4-1, et plus particulièrement par leurs derniers alinéas, qui impliquent de raisonner dans le cadre d'un groupe quand il existe.

Bernadette Lardy-Pélissier,

Maître de conférences à l'Université Toulouse I Sciences sociales, Membre du LIRHE

(13) v. num. spéc. Dr. Ouv. juil.-août 2005, La loi du 18 janvier 2005 en questions.

(14) Soc. 15 juin 2005, Dr. soc. 2005, 851, note G. Couturier.