

## LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Difficultés économiques – Appréciation – Cadre – Distinction entre la cause économique et le périmètre de reclassement.

COUR D'APPEL D'ANGERS (Ch. Soc.) 19 septembre 2006

B. contre Aurore électronique industrie

Selon contrat du 4 mars 1986, Mme B. a été engagée par la société GMA Technique, aujourd'hui Aurore Electronique Industrie, ci-après société AEI, en qualité de câbleuse moyennant une rémunération mensuelle qui était en dernier lieu de 1 349,99 euros bruts.

Les relations contractuelles étaient soumises à la convention collective de la métallurgie.

Par lettre du 15 juillet 2004, Mme B. a été licenciée pour motif économique.

Contestant son licenciement elle a saisi le Conseil de prud'hommes de Saumur d'une demande d'annulation du licenciement et subsidiairement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 13 septembre 2005, le Conseil a débouté Mme B. de ses demandes.

Régulièrement appelante Mme B. demande à la Cour d'infirmar la décision, d'annuler le licenciement, d'ordonner sa réintégration et de lui payer les salaires dus. Subsidiairement elle demande la somme de 32 159 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, outre les intérêts au taux légal et une indemnité de procédure de 1 200 euros. (...)

MOTIFS DE LA DECISION :

Sur la demande d'annulation du licenciement :

**Considérant que l'irrégularité de la procédure consultative permet seulement d'obtenir la suspension de procédure de licenciement si celle-ci n'est pas terminée, ou, à défaut la réparation du préjudice subi dans les termes de l'article L 122-14-4 du Code du travail, c'est-à-dire pour non-respect de la procédure de licenciement que la salariée ne forme aucune demande à ce titre ;**

**Considérant qu'en tout état de cause la procédure de consultation a été régulièrement mise en œuvre ;**

**Considérant en effet que par courrier du 24 juin 2004 les membres du comité d'entreprise ont été convoqués à une réunion exceptionnelle pour être consultés sur le projet de licenciement économique ; que selon les dispositions de l'article L 434-3 du Code du travail dans sa rédaction applicable lors des faits, le comité d'entreprise se réunit sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant ; que l'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire du comité ; que lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou réglementaire, elles y sont inscrites de plein droit par l'un ou par l'autre ; que cet ordre du jour doit être communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance ;**

**Considérant que la convocation des membres du comité d'entreprise mentionne que l'ordre du jour est "celui de la**

**consultation du comité d'entreprise d'AEI sur le projet de licenciement économique"; que cette convocation comportant l'ordre du jour porte la mention "Vu et lu le 25 juin 2004" suivie de la signature du secrétaire du comité ; que contrairement à ce que soutient Mme B., cette convocation est bien régulière, l'ordre du jour étant signé par le chef d'entreprise et le secrétaire du comité ;**

**Considérant que la convocation n'a pu être remise avant la signature de l'ordre du jour par le secrétaire du comité, le calendrier prévisionnel de mise en œuvre du projet joint à la convocation mentionnant d'ailleurs expressément la remise en mains propres aux membres du comité le vendredi 25 juin 2004 ; que la réunion ayant eu lieu le 29 juin, le délai de trois jours a bien été respecté ; que les membres du comité ont disposé du temps nécessaire pour examiner le document joint à la convocation analysant les motifs de la restructuration envisagée, les postes dont les suppressions étaient prévues et les conditions des licenciements à intervenir ;**

**Considérant qu'il y a donc lieu de rejeter la demande d'annulation du licenciement ;**

Sur le bien fondé du licenciement :

**Considérant que l'employeur doit énoncer dans la lettre de licenciement les motifs de celui-ci, que l'absence d'énonciation des motifs dans la lettre de licenciement rend le licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse, l'absence de motifs précis équivalant à une absence de motifs, considérant que la lettre de licenciement des deux salariées est ainsi rédigée,**

**Considérant que la lettre de licenciement qui fixe les termes du litige est ainsi rédigée :**

*"Depuis le 27 mai 2004, nous avons entamé une procédure qui nous a amenés à effectuer un projet de compression d'effectifs puis un projet de licenciement, en convoquant régulièrement le comité d'entreprise et en informant les administrations et commissions compétentes sur ces points. Cette procédure a été envisagée dans le cadre d'un projet de réorganisation visant à assurer la viabilité économique de AEI.*

*La baisse du carnet de commande de l'activité traditionnelle d'AEI a entraîné une dégradation des résultats financiers en 2003 alors qu'ils étaient déjà négatifs en 2002. Les résultats à fin mai 2004 sont toujours négatifs. Cette activité ne permet donc pas d'assurer la viabilité de l'entreprise. Afin de pérenniser une grande partie des emplois, un apport en production moyenne série issu de Serixel est prévu. Cet apport d'activité ne permet néanmoins pas de compenser le manque de besoin dans l'activité filaire et au bureau d'étude. Depuis, l'organisation du service achats axé sur une production petite série n'est pas compatible avec cette stratégie en rapport avec*

une production de type moyenne série. Les achats des clients les plus importants (plus de 80 % du CA) seront externalisés chez Serixel pour des raisons d'efficacité (même fournisseurs, fonctionnement identique) et de nécessité de maintien des principaux clients chez AEI.

Malgré le plan de reclassement mis en oeuvre, nous n'avons pu éviter de procéder à un licenciement collectif, les mesures de reclassement en interne au niveau du groupe n'ayant pas abouti.

Dès lors, en application des critères d'ordre prévu, nous sommes au regret de vous informer que nous sommes dans l'obligation de poursuivre notre projet de licenciement économique à votre égard.

Comme nous vous l'avons indiqué lors de cet entretien, votre contrat est rompu pour les motifs économiques suivants : dégradation des résultats financiers et réorganisation de l'entreprise.

Votre licenciement prend en principe effet à la fin de votre période de préavis d'une durée de deux mois, qui court à compter de la première présentation de la présente lettre. Toutefois, nous vous dispensons d'exercer ce préavis et une indemnité compensatrice vous sera versée à ce titre ;

Considérant que constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi, que la lettre de licenciement doit énoncer les motifs économiques ou de changements technologiques invoqués par l'employeur et leur incidence sur l'emploi du salarié ;

Considérant que la lettre de licenciement mentionne de manière précise la cause économique, à savoir baisse du carnet de commandes ayant entraîné une baisse des résultats financiers en 2003 après des résultats négatifs en 2002, baisse des besoins dans l'activité filaire et du bureau d'études ; qu'en ce qui concerne la suppression de l'emploi de Mme B., la société AEI indique qu'un projet de compression d'effectifs, puis de licenciement avait été établi et que faute de possibilité de reclassement elle était dans l'obligation de poursuivre ce projet à l'égard de sa salariée ; que les conséquences des difficultés économiques sur l'emploi sont donc précisément indiquées ; qu'en revanche la lettre de licenciement n'indique pas de manière précise que l'emploi de la salariée est supprimé ; que la lettre n'est donc pas suffisamment motivée ;

Considérant en outre que la société AEI appartient au groupe Esteel que la réalité des difficultés économiques doit être appréciée au niveau des sociétés du groupe appartenant au même secteur d'activité que la société AEI et dont l'activité ou l'organisation permet d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ;

Considérant que la société AEI et la société Serixel, elle-même membre du groupe Esteel ont pour activité l'électronique ; que si la société AEI fabrique du matériel en petite série alors que la société Serixel fabrique du matériel en grande série avec du matériel et des procédés de fabrication différents, il n'en

demeure pas moins que les deux sociétés fabriquent des cartes électroniques, ainsi d'ailleurs qu'une société tunisienne appartenant elle aussi au groupe, et qu'elles appartiennent donc au même secteur d'activité ; que ce fait résulte d'ailleurs amplement du document remis aux membres du comité d'entreprise lors de leur consultation ; que celui-ci indique en effet que la société AEI exécutera un apport en production moyenne série issu de la société Serixel dans le but de pérenniser une partie des emplois ; que ce même document prévoit d'envoyer aux salariés un courrier indiquant : "Afin de faciliter votre reclassement interne au groupe... il est convenu d'adresser à chaque salarié une lettre lui demandant de préciser les modifications contractuelles qu'il accepterait dans le cadre d'un reclassement interne" ; que suit une énumération visant notamment la mobilité géographique dans la région, dans les régions limitrophes et dans la France entière ;

Considérant que la société AEI ne produit aucune pièce sur la situation des autres sociétés du même secteur de sorte que la réalité du motif économique n'est pas établie ;

Considérant que pour l'ensemble de ces motifs, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;

Considérant que Mme B. avait plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise employant de manière habituelle au moins onze salariés ; qu'elle a donc droit à une indemnité au moins égale à la rémunération des six derniers mois, étant au surplus relevé que compte tenu du préavis de deux mois dont elle a bénéficié, l'exécution du contrat de travail s'est achevée le 15 septembre 2004, qu'au 31 mars 2006 elle totalisait 328 allocations journalières ; qu'il lui sera donc alloué la somme de 15 000 euros ;

Considérant qu'il y a lieu d'ordonner le remboursement à l'Assedic des indemnités de chômage versées à concurrence de six mois ;

Considérant que la société AEI supportera les dépens et devra donc verser à Mme B. une indemnité de procédure de 600 euros ;

#### PAR CES MOTIFS :

Confirme le jugement du Conseil de prud'hommes de Saumur du 13 septembre 2005 en ce qu'il a débouté Mme B. de sa demande d'annulation du licenciement,

L'infirme pour le surplus,

Statuant nouveau,

Dit que le licenciement de Mme B. est sans cause réelle et sérieuse,

Condamne la société AEI à payer à Mme B. la somme de 15 000 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, outre les intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

(Mme Linden, prés. - M. Ménard, mand. synd. - M<sup>e</sup> Le Floch, av.)

#### Note.

L'arrêt rendu le 19 septembre 2006 par la Cour d'appel d'Angers, sous la présidence de son premier président, retient qu'un licenciement pour motif économique est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Cette solution, qui n'est guère contestable, repose sur un double fondement, dont un seul suffit à justifier la décision. D'une part, la lettre de rupture, qui invoque des difficultés économiques, ne précise pas l'effet de cette situation sur l'emploi ou sur le contrat ; d'autre part, les difficultés économiques alléguées ne sont pas caractérisées.

Ce qui nous intéresse dès lors, dans cette décision, c'est la formule par laquelle la Cour d'appel a défini le niveau d'appréciation des difficultés économiques : « la réalité des difficultés économiques doit être appréciée au niveau des sociétés du groupe appartenant au même secteur d'activité que la société AEI et dont l'activité ou l'organisation permet d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ».

Cette formule, sans être totalement erronée, recèle malgré tout une confusion qu'il convient de mettre au jour.

**1.** Retenons d'abord que l'entreprise, réalité économique qui peut dépasser le niveau des structures juridiques classiques (société anonyme, société de personnes, etc.), est le niveau normal d'appréciation pris en considération dans le licenciement pour motif économique pour deux opérations distinctes :

- l'appréciation de la cause économique ;
- le reclassement du ou des salariés concernés.

Autrement dit, ce n'est pas au niveau de l'atelier, du magasin, de l'établissement, ou d'un quelconque démembrement, que ces deux conditions doivent être appréciées par le juge.

Un magasin peut être déficitaire ; cette circonstance ne suffit pas à justifier des licenciements si l'entreprise, dans son ensemble, demeure bénéficiaire ; il est certainement nécessaire de remédier à ce déficit, que ce soit par une réorganisation ou par une fermeture du magasin, mais l'employeur ne peut justifier un ou des licenciements en invoquant ces difficultés locales. Si un établissement est fermé, les salariés doivent être reclassés dans les autres établissements.

Retenons donc que, pour les entreprises autonomes, c'est-à-dire non liées à d'autres entreprises par un lien capitalistique, le contrôle de la situation économique s'effectue dans le périmètre de cette entreprise et que c'est également dans ce périmètre que le reclassement interne doit s'effectuer.

**2.** Les choses se compliquent et se diversifient lorsque l'entreprise appartient à un groupe. C'est, *a priori*, au niveau de ce groupe que l'appréciation de la situation économique doit s'effectuer ; c'est, également, au niveau de ce groupe que le reclassement doit être recherché. Pourquoi ? Par souci de réalisme économique : il serait trop facile d'appauvrir artificiellement une société du groupe pour licencier son personnel ; il serait trop facile de licencier le personnel d'une société, sans chercher à le reclasser dans les sociétés sœurs (1).

C'est d'ailleurs la solution qu'avait adoptée le Conseil d'Etat, à l'époque où le licenciement économique était soumis à une autorisation administrative (2).

La Cour de cassation, quand elle a repris, à partir de 1990, le contrôle des licenciements économiques, a fait sienne cette solution (3). Mais elle a été amenée à la perfectionner, ce qui l'a conduite à différencier le cas de la cause proprement dite du licenciement de celui de l'obligation de reclassement.

a) Pour le reclassement, il est apparu que vouloir l'imposer effectivement dans un groupe, divisé en plusieurs centaines d'entreprises distinctes implantées dans de nombreux pays et employant plusieurs centaines de milliers de salariés, était illusoire.

Par réalisme, et afin de permettre au juge de contrôler l'effectivité des efforts de reclassement, la Chambre sociale de la Cour de cassation a imposé le reclassement « *à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné parmi les entreprises dont les activités ou l'organisation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel* » (4).

La formule a été légèrement retouchée avec les arrêts du 5 avril 1995 (5). Elle est désormais la suivante : « *Les possibilités de reclassement des salariés doivent être recherchées à l'intérieur du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel* ».

Il s'agissait donc de dépasser les frontières nationales et d'imposer un reclassement à l'étranger, du moins quand il est réaliste et possible selon la législation locale. Le Conseil d'Etat s'est, en pratique, rallié à la même solution (6).

En pratique, la jurisprudence de la Chambre sociale est très réaliste. Elle s'est éloignée de la notion classique de groupe avec une société mère et des sociétés filiales, pour s'en tenir aux liens concrets qui unissent les personnels d'entreprises travaillant en commun (7).

C'est ainsi qu'a été reconnue l'existence d'un groupe de reclassement entre une association gérant une gare routière et des entreprises de transport (8).

(1) cf. Ph. Waquet « Le droit du travail et l'économie de la Cour de cassation. L'exemple du licenciement pour motif économique » in *Le droit du travail confronté à l'économie*, Dalloz 2005, p. 115.

(2) cf. CE Section, 18 janvier 1980, Fédération des cadres de la chimie et des industries annexes, D. Soc. 1980, p. 323, conclusions Dondoux.

(3) Soc. 20 février 1991, B. n° 86 ; 16 mai 1991, B. n° 243.

(4) Soc. 25 juin 1992, B. n° 420 ; 19 novembre 1992, B. n° 562.

(5) D. Soc. 1995, p. 482, avec les observations Ph. Waquet, Dr. Ouv. 1995 p. 284 n. A. Lyon-Caen.

(6) CE 4 février 2004, Sté Owens Corning Fiberglass France, Rec. p. 25 ; cf., sur la notion de groupe de reclassement, les excellents développements de MM. Rose et Struillou, *Droit du licenciement des salariés protégés*, 3<sup>e</sup> éd., 2007, Economica, n° 732 et suivants.

(7) cf. Soc. 31 janvier 2001, D. Soc. 2001, p. 565, obs. Couturier ; 10 décembre 2002, RJS 2003, n° 171.

(8) Soc. 23 mai 1995, D. Soc. 1995, p. 678, obs. F. Favennec.

b) Très différente est l'approche de la cause économique. Pour apprécier la situation réelle d'une entreprise, il faut envisager les résultats au niveau des comptes consolidés de la société mère. Cette solution s'est imposée à la jurisprudence aussi bien criminelle que sociale à propos des pouvoirs d'investigation de l'expert du comité d'entreprise (9).

Pour le contrôle par le juge de la cause économique de licenciement – qu'il s'agisse des difficultés économiques ou de la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité –, la nécessité de dépasser le cadre de l'entreprise est, ainsi qu'on l'a vu, apparue dès l'origine du contentieux tant au Conseil d'Etat qu'à la Cour de cassation.

Mais celle-ci est passée par plusieurs stades.

Délaissant le cadre trop large du groupe quand celui-ci est mondial et regroupe plusieurs centaines de milliers de salariés, la Chambre sociale a voulu en 1992 réduire le champ d'appréciation. Par l'arrêt du 25 juin 1992 précité (10), elle a choisi, probablement par souci de simplification et parce qu'elle ne pouvait saisir, à l'époque, la totalité des problèmes posés, la même solution pour l'appréciation de la cause économique et pour l'obligation de reclassement. Et c'est ainsi qu'elle a utilisé la formule suivante – reprise par la Cour d'Angers – : « *la réalité du motif économique d'un licenciement et la recherche des possibilités de reclassement doivent s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné parmi les entreprises dont les activités ou l'organisation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel* ».

Cette formule commune à la cause économique et au reclassement a été abandonnée en 1995 avec les arrêts *Video Color* et *TRW Repa*. Dans un chapeau liminaire développé, la Chambre sociale a distingué entre l'appréciation du motif économique :

« *Les difficultés économiques doivent être appréciées au regard du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise concernée* »

et le cadre du reclassement :

« *Les possibilités de reclassement des salariés doivent être recherchées à l'intérieur du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.* »

La formule concernant la situation économique est donc différente : elle cherche à discerner la réalité économique au niveau pertinent. Mais, telle qu'elle est formulée dans l'arrêt du 5 avril 1995 et dans la jurisprudence subséquente, elle manque de rigueur. En réalité, il faut distinguer trois cas :

- celui où l'entreprise, dans laquelle des licenciements pour motif économique sont prononcés, est autonome financièrement ; si elle n'appartient à aucun groupe – au sens classique –, c'est dans le cadre de cette entreprise qu'il convient d'apprécier la situation réelle, ainsi qu'on l'a vu ci-dessus ;
- celui du groupe dont fait partie l'entreprise où des licenciements économiques sont en cours ; dans un groupe simple, ne concernant qu'un seul secteur d'activité (par exemple un groupe d'entreprises du BTP ; un groupe regroupant des entreprises de transport, etc.), c'est au niveau de ce groupe qu'il convient d'examiner la situation économique ;
- celui du secteur d'activité du groupe, lorsque le groupe de dimension mondiale regroupe des entreprises appartenant à des secteurs radicalement différents : BTP, aéronautique, presse, cinéma, etc. Ces secteurs, qui regroupent des dizaines, voire des centaines d'entreprises, sont en quelque sorte des groupes dans le groupe. C'est dans cette hypothèse, et seulement dans celle-là, que la jurisprudence de 1995 a restreint l'examen de la situation économique réelle au niveau du secteur.

Cette nuance n'a peut-être pas été toujours perçue, et il convient dès lors d'insister sur ce point central. La règle devrait être ainsi énoncée :

- lorsqu'une entreprise est autonome financièrement, c'est à son niveau que la cause économique doit être appréciée ;
- lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, c'est au niveau de ce groupe qu'il convient de vérifier la réalité de la cause économique ;
- ce n'est que dans le cas où le groupe auquel appartient l'entreprise concernée englobe des secteurs d'activité nettement distincts et différenciés, que l'examen de la cause économique doit se faire au niveau de ce secteur.

(9) Crim. 26 mars 1991, B. Crim. n° 145 ; Soc. 8 novembre 1994, D. Soc. 1995, 173, obs. M. Cohen ; 27 novembre 2001, D. Soc. 2002, 164, obs. Couturier.

(10) Soc. 25 juin 1992, D. Soc. 1992, p. 826, avec les conclusions de l'avocat général Kessous.

Un danger pourrait se manifester : celui de vouloir multiplier les secteurs d'activité. On en voit l'esquisse dans un arrêt récent où le pourvoi – non suivi dans son raisonnement par la Chambre sociale – aurait voulu limiter la notion de secteur d'activité en soutenant « *que le secteur d'activité d'un groupe servant de cadre d'appréciation à la nécessité de sauvegarde de la compétitivité ne regroupe que les entreprises du groupe qui ont la même activité dominante et interviennent sur le même marché* » (11).

Il n'y a pas lieu de distinguer entre des activités qui, pour être différentes, relèvent du même secteur. L'automobile concerne aussi bien des véhicules, à un nombre varié de roues, mus par des moteurs à essence, à gasoil ou à électricité, qui comportent de une à cinquante places ou plus, construits en acier, en aluminium ou en plastique, etc.

Un secteur distinct n'intervient que lorsque l'activité qu'il concerne est propre : la presse, par exemple, l'industrie chimique ou le nucléaire...

Pour rester accessible aux citoyens, le droit doit se garder d'entrer dans des distinctions abusives.

La différence entre le groupe économique et le groupe de reclassement a été rendue nécessaire par l'affinement de la recherche sur le licenciement économique.

Le groupe économique – référence nécessaire pour l'appréciation de la situation économique – est le droit commun, qui ne cède qu'à l'entreprise, lorsque celle-ci n'a aucun lien capitalistique avec d'autres entreprises, ou au secteur d'activité, lorsque le groupe, de dimension considérable, réunit des activités totalement distinctes.

**Philippe Waquet**, *Doyen honoraire de la Cour de cassation*

(11). Cf. Soc. 9 mai 2006, n° 05-40.554, commenté in *Revue de droit du travail* 2006, p. 98 ; voir aussi CA Versailles 7 mars

2006, Dr. Ouv. 2006, p. 452, note P. Lyon-Caen.