

**LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Lettre de licenciement – Motivation – Difficultés économiques et sauvegarde de la compétitivité – Cadre d’appréciation – Défaut de référence au secteur d’activité du groupe – Absence de cause réelle et sérieuse (deux espèces).**

Première espèce :  
COUR D’APPEL DE CHAMBERY (Ch. Soc.) 26 octobre 2006  
**R. contre Lance et a.**

EXPOSÉ DU LITIGE :

M. R. a été engagé en qualité d'électricien par la SA Lance le 27 août 2001, pour une rémunération brute mensuelle de 2 159,82 € à la date de la rupture de son contrat de travail, intervenue pour motif économique le 29 novembre 2002 pour les raisons ainsi libellées par la lettre de licenciement :

"...Notre société SA Lance fait face à de sérieuses difficultés économiques mettant en cause sa pérennité. Notre secteur d'activité

essentiellement tourné vers le marché de l'automobile subit une baisse de la conjoncture générale de : -10 à -15 %.

*Une comparaison effectuée entre le premier semestre 2001 et le premier semestre 2002 fait apparaître une baisse du chiffre d'affaires de la SA Lance de 19 %.*

*En outre, nous enregistrons une diminution de notre chiffre d'affaires de 19 % sur les neuf premiers mois de l'année 2002 : chiffre*

d'affaires de janvier à septembre 2001 : 10 230 000 € CA de janvier à septembre 2002 : 8 325 000 €.

Le résultat d'exploitation au 30 juin 2002 est déficitaire à hauteur de 418 336 €.

Soucieux de sauvegarder la compétitivité de notre société et de répondre aux exigences de nos clients automobiles (nous imposant une compétitivité annuelle, 5 % pour Bosch) nous sommes contraints de mettre en œuvre une réorganisation interne du service électrique, ce qui entraîne la suppression de votre poste de travail.

Cette décision intervient malgré toutes les mesures qui ont été mises en œuvre afin d'éviter des licenciements : fin de l'intérim, rapatriement de la sous-traitance, redéploiement commercial.

Nous avons recherché au sein de notre groupe les postes de reclassement disponibles, mais ces recherches sont demeurées infructueuses."

M. R. a saisi le Conseil de prud'hommes de Bonneville d'une demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par décision du 18 avril 2005, le Conseil de prud'hommes de Bonneville l'a débouté de ses demandes.

M. R. a relevé appel de la décision du Conseil de prud'hommes de Bonneville. (...)

La SA Lance, M<sup>e</sup> Robert Meynet, commissaire à l'exécution du plan de la société et M<sup>e</sup> Jean Blanchard, représentant les créanciers de la SA Lance font observer que c'est au niveau du secteur d'activité que doivent s'apprécier les difficultés économiques, soit le décolletage automobile, qui concerne dans le groupe RBDH les sociétés Lance, Lance Industries, et Dall Deco, lesquelles connaissent toutes trois des difficultés à l'époque du licenciement.

La SA Lance estime avoir respecté son obligation de reclassement par des démarches actives et répétées au sein du groupe, comme les critères d'ordre du licenciement, conteste enfin de façon subsidiaire le préjudice invoqué. (...)

#### MOTIFS DE LA DÉCISION :

**La sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient constitue un motif autonome de licenciement.**

L'entreprise ou le secteur d'activité du groupe auquel elle appartient doit être menacée sur son marché, sa compétitivité doit avoir décliné, au point de menacer sa survie ; un licenciement destiné à opérer des gains de productivité pour améliorer la rentabilité ne serait pas justifié ; en revanche il peut être tenu compte des résultats globaux du secteur d'activité, comme de la nécessité de procéder de façon anticipée à des licenciements à l'occasion de redéploiements, nécessité qui peut, le cas échéant, être mesurée par des éléments d'information postérieurs permettant d'apprécier *a posteriori* la nécessité de procéder au licenciement économique pour sauvegarder la compétitivité.

Il revient à l'employeur qui invoque la sauvegarde de la compétitivité d'établir que la compétitivité de son entreprise – ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient – était en danger et rendait nécessaire la mise en place de mesures pour anticiper des difficultés prévisibles et éviter des licenciements ultérieurs en nombre plus important.

**La réorganisation doit être décidée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise.**

1) En ce qui concerne les motifs invoqués par la lettre de licenciement :

**Aux termes de l'article L. 122-14-2 du Code du travail, l'employeur doit énoncer des motifs précis et matériellement vérifiables dans la lettre de licenciement.**

**Il n'est pas douteux que, la SA Lance appartenant à un groupe, c'est au niveau du secteur d'activité de ce groupe que la SA Lance se devait de justifier de motifs matériellement vérifiables dans la lettre de licenciement.**

**Il n'est pas contesté que la SA Lance appartenait au groupe RBDH employeur de 880 salariés, composé de cinq sociétés de décolletage pour dix-huit filiales, dont trois relèvent du décolletage pour le secteur automobile : les sociétés Lance SA, la société Lance Industrie et la société Dall Deco.**

**Comme le soulignent également les défendeurs dans leurs conclusions, c'est au niveau de ces trois sociétés que doit s'apprécier la nécessité de réorganisation invoquée pour la sauvegarde de la compétitivité.**

**Ils ne produisent cependant les chiffres d'activité des deux autres sociétés, positifs, qu'à l'occasion du présent litige.**

**En omettant de les inscrire dans la lettre de licenciement, la SA Lance n'a pas permis au salarié le contrôle à ce stade du bien-fondé de la suppression de son poste et a ainsi manqué à l'obligation édictée par l'article L.122-14-2 du Code du travail.**

**Le licenciement sera pour cette raison jugé sans cause réelle et sérieuse, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens.**

2) Sur les conséquences financières :

**Faute pour le demandeur de justifier *in concreto* d'un préjudice autre que celui résultant du licenciement lui-même, il sera indemnisé compte tenu de son ancienneté de quatre mois à hauteur de la somme de 5 000 €.**

**Il apparaît inéquitable de laisser à M. R. l'entière charge des frais qu'il a dû engager à l'occasion de la présente procédure.**

**La somme de 500 € lui sera allouée au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, laquelle constitue une créance postérieure au jugement d'ouverture de la procédure collective.**

PAR CES MOTIFS :

Réforme le jugement du Conseil de prud'hommes de Bonneville du 18 avril 2005,

Dit que le licenciement de M. R. est sans cause réelle et sérieuse,

Fixe en conséquence la créance de M. R. à la somme de 5 000 €,

Déclare cette créance opposable au CGEA AGS d'Annecy dans les limites de sa garantie.

(Mme Batut, prés. - M. Martínez, mand. synd. - M<sup>es</sup> Delmotte-Clausse, Baraton, av.)

Deuxième espèce :

COUR D'APPEL DE CHAMBERY (Ch. Soc.) 18 septembre 2007

D. contre Lance et a.

M. D., embauché le 1<sup>er</sup> juillet 1996 pour une durée indéterminée par la société Lance, en qualité de décolleteur, a été licencié pour motif économique le 29 novembre 2002. Dans le dernier état de sa situation professionnelle, sa rémunération mensuelle brute s'élevait à 2 279,91 €.

Saisi par le salarié d'une demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ou, subsidiairement, pour non-respect des critères et de l'ordre des licenciements, le Conseil de prud'hommes de Bonneville, statuant par jugement en date du 18 septembre 2006, a

rejeté les prétentions de l'intéressé qui en a interjeté appel le 16 octobre suivant.

SUR QUOI :

- Sur le bien-fondé du licenciement :

Attendu que M. D. a été licencié pour motif économique le 29 novembre 2002 dans les termes suivants :

*"Notre société SAS Lance fait face à de sérieuses difficultés économiques mettant en cause sa pérennité. Notre secteur d'activité essentiellement tourné vers le marché de l'automobile subit une baisse de la conjoncture générale de - 10 à - 15%.*

*"Une comparaison effectuée entre le premier semestre 2001 et le premier semestre 2002 fait apparaître une baisse du chiffre d'affaires de la SAS Lance de 19 %.*

*"En outre, nous enregistrons une diminution de notre chiffre d'affaires de 19 % sur les neuf premiers mois de l'année 2002, CA de janvier à septembre 2001 : 10 230 000 €, CA de janvier 2002 : 8 325 000 €.*

*"Le résultat d'exploitation au 30 juin 2002 est déficitaire à hauteur de 418 336 €.*

*"Soucieux de sauvegarder la compétitivité de notre société et de répondre aux exigences de nos clients automobiles (nous imposant une compétitivité annuelle : - 5 % pour Bosch), nous sommes contraints de mettre en œuvre une organisation interne du service décolletage, ce qui entraîne la suppression de votre poste.*

*"Cette décision intervient malgré toutes les mesures qui ont été mises en œuvre afin d'éviter des licenciements : fin de l'intérim, rapatriement de la sous-traitance, redéploiement commercial.*

*"Nous avons recherché au sein de notre groupe les postes de reclassement disponibles, mais ces recherches sont demeurées infructueuses..." ;*

Attendu que la société Lance SA admet que dans les groupes de sociétés, les difficultés économiques doivent s'apprécier au niveau du groupe ou, en tout cas, au niveau du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise concernée ; qu'elle indique relever pour sa part du secteur du décolletage automobile, comme deux autres sociétés du groupe RBDH, les sociétés Lance Industrie et Dall Deco ; que, cependant, M. D. fait justement valoir que le "secteur du décolletage automobile" n'apparaît ni dans la nomenclature de l'entreprise ni dans les documents économiques élaborés pour retracer son activité et qu'en réalité, dans la structure du groupe RBDH, le pôle décolletage est unique et recoupe l'ensemble de l'activité de décolletage, qu'elle soit orientée vers le secteur automobile ou vers les autres secteurs de clientèle ; qu'il s'en déduit, au vu des éléments versés aux débats, que le secteur décolletage comprend également les sociétés Monnet et Anper ;

Qu'en cet état, M. D. soutient à juste titre que la lettre de licenciement ne satisfait pas aux exigences de motivation de l'article L. 122-14-2 du Code du travail ; que la lettre de rupture se borne à indiquer les montants retraçant l'activité de la société Lance SA sur six mois d'activité (comparaison entre les six premiers mois de 2001 et ceux de 2002, résultat au 30 juin 2002), mais ne comporte aucune indication quant à la situation économique du secteur d'activité concerné ou celle du groupe ni quant à la justification d'un motif économique résultant de difficultés économiques au niveau du secteur d'activité concerné, voire du groupe en son entier ; que de même, la nécessité de réorganisation invoquée par la société Lance pour la sauvegarde de la compétitivité doit s'apprécier au moins au niveau des cinq sociétés du secteur du décolletage et la lettre de licenciement ne contient aucun élément chiffré concernant les quatre autres sociétés de ce secteur ;

Qu'en outre, si la lettre de licenciement fait état d'éléments chiffrés qui sont corroborés par la production aux débats de documents comptables démontrant qu'en un an, la société Lance est passée d'une situation de bénéfice (+ 642 367 € au 31 décembre 2001) à une situation déficitaire (- 417 525 € au 31 décembre 2002), en sorte que la réalité des difficultés économiques de cette société peut être admise, en revanche, aucune pièce comptable ne permet d'apprécier le motif économique invoqué par rapport au niveau du groupe ni du secteur d'activité ; que les documents émanant du groupe RBDH font état d'une augmentation du chiffre d'affaires de 20 % par an et mettent en évidence la "politique active de croissance externe" menée par la société qui comprend environ 880 salariés et dix-huit filiales ; que même en limitant l'examen de l'argumentation de la société Lance à la seule situation financière et économique des sociétés de décolletage dans le secteur de l'automobile, le tableau récapitulatif produit fait état de données comptables dont l'authenticité n'est pas certifiée, invérifiables et inexploitable pour justifier la situation exacte du secteur concerné ;

Que la société Lance soutient que le motif de la rupture du contrat litigieux réside également dans la nécessité de sauvegarder sa compétitivité face à un environnement concurrentiel ; que, cependant, elle n'a produit aucun élément de preuve à l'appui de ce moyen, lui imposant notamment de démontrer que la suppression du poste de décolletage de M. D. était nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ; que, sur ce point, le salarié fait valoir, sans être autrement contredit, que la société a embauché un décolletage relevant de la même qualification que lui le 7 octobre 2002, soit à une date concomitante du lancement de la procédure de licenciement collectif, qu'en outre, d'autres décolletageurs avaient quitté l'entreprise au cours de l'exercice 2002, ainsi les 15 septembre (M. Billiau) et 31 décembre (M. Isard), et qu'un aide décolletageur avait été recruté le 26 août 2002 ; qu'en l'état de ces éléments, qui ne permettent pas de retenir que les motifs invoqués par l'employeur étaient de nature à justifier la suppression du poste du salarié, c'est à juste titre que celui-ci invoque, en l'absence des éléments causal et matériel, le caractère ni réel ni sérieux de son licenciement ;

Qu'enfin, selon les dispositions de l'article L. 321-1 du Code du travail, l'employeur est astreint à une obligation préalable de reclassement lui imposant de réaliser tous les efforts de formation et d'adaptation au profit du salarié concerné par le projet de licenciement ; que les offres de reclassement doivent être écrites, précises et recherchées à l'intérieur du groupe, parmi les entreprises, même situées à l'étranger, dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ;

Qu'au vu de l'importance structurelle du groupe concerné, du refus par la société Lance de verser aux débats les livres d'entrées et de sorties du personnel des filiales et des réponses laconiques et stéréotypées faites par certaines des sociétés du groupe se bornant à affirmer qu'elles ne disposaient d'aucun poste de reclassement pour le personnel licencié, il n'est pas démontré que l'obligation de reclassement a été satisfaite, en sorte qu'à cet égard également, le licenciement de M. D. doit être considéré comme sans cause réelle et sérieuse ;

Que le préjudice du salarié doit être indemnisé, conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-4 du Code du travail et au vu des éléments qu'il invoque (période de chômage moyennant le versement d'allocations à compter du 11 mars 2003, réorientation professionnelle avec obtention d'un certificat d'aptitude professionnelle au métier d'installateur thermique et obtention d'un emploi le 29 avril 2005) par l'octroi d'une indemnité de 17 000 €, fixée au passif de la société Lance ;

Que l'organisme de chômage doit être considéré comme créancier de la société, pour un montant égal à la somme des indemnités de chômage versées au salarié pendant six mois, par application des dispositions de l'article L. 122-14-4, alinéa 2 du Code du travail ;

- Sur l'inobservation de la priorité de réembauchage :

Attendu qu'il est établi que M. D. a fait valoir, le 19 décembre 2002, la priorité de réembauchage prévue par les dispositions de l'article L. 321-14 du Code du travail ;

Qu'aucune offre ne lui a été faite dans l'année suivant la fin de son préavis, survenue le 31 janvier 2003, ainsi qu'il ressort de l'attestation Assedic renseignée par l'employeur, alors même que le 31 janvier 2004, en application d'une demande effectuée nécessairement à une date antérieure, imposant à l'employeur d'informer le salarié licencié des postes disponibles, un journal a publié une annonce de recrutement de décolleteurs par la société Lance ;

Qu'il s'en déduit que celle-ci n'a pas exécuté de bonne foi l'obligation résultant pour elle du texte précité, que le salarié en a subi un préjudice qui doit être réparé par l'allocation d'une indemnité de 7 000 €, par application des dispositions de l'article L. 122-14-4, dernier alinéa du Code du travail ;

- Sur le non-respect de la procédure :

Attendu, selon les dispositions de l'article L. 122-14-4, dernier alinéa du Code du travail, que lorsque le salarié est inclus dans un licenciement collectif pour motif économique et que la procédure requise par l'article L. 321-2 n'a pas été respectée par l'employeur, la juridiction de jugement doit accorder au salarié une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, cumulable avec l'indemnité allouée pour rupture abusive ;

Que la société Lance, qui entendait procéder à sept licenciements économiques sur une période de trente jours, ne justifie pas avoir réuni et consulté le comité d'entreprise sur les licenciements économiques projetés, ainsi que sur l'ordre des licenciements et les critères retenus pour la détermination de celui-ci, dans les conditions prévues aux articles L. 321-2 et L. 434-4 du Code du travail ;

Que le préjudice en résultant pour M. D. doit être indemnisé à concurrence de 2 000 € ;

PAR CES MOTIFS :

Infirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions et statuant à nouveau,

Dit que le licenciement de M. D. est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Fixe la créance de M. D. au passif du redressement judiciaire de la société Lance ainsi qu'il suit : indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 17 000 €, indemnité pour non-respect de la priorité de réembauchage : 7 000 €, indemnité pour non-respect de la procédure : 2 000 € ;

Dit que l'Assedic des Alpes est créancier de la société Lance à concurrence d'un montant égal à la somme des indemnités de chômage versées à M. D. pendant six mois ;

Déclare l'arrêt opposable au CGEA d'Annecy, gestionnaire de l'AGS et dit que sa garantie est due selon les modalités et les conditions prévues par la loi, et en tout cas sur présentation d'un relevé par le mandataire judiciaire et justification par celui-ci de l'absence de fonds disponibles entre ses mains pour procéder au paiement des créances garanties.

(Mme Batut, prés. – Mes Darves-Bornoz, Delmotte-Clausse, Baraton, av.)

## Note.

En généralisant l'obligation de motivation dans la lettre de licenciement, la loi du 2 août 1989 relative à la prévention des licenciements pour motif économique, par deux alinéas supplémentaires complétant l'article L. 122-14-2 du Code du travail, a tenu à préciser la portée de cette obligation pour les licenciements économiques. Le second alinéa du texte impose de motiver l'élément causal en énonçant les motifs économiques ou de changement de technologies selon une formule qui renvoie au texte générique de l'article L. 321-1 du CT et à ses déclinaisons jurisprudentielles à partir de l'adverbe "notamment". Ainsi, n'est pas motivée la lettre de licenciement qui n'indique pas précisément si le licenciement est dû à des difficultés économiques conjoncturelles, à une mutation technologique, à une réorganisation ou à une fermeture de l'entreprise (1). Le motif économique doit être précis et "se rattacher à l'un de ceux prévus par l'article L. 321-1 du CT" (2). Comme en toute matière, le motif économique doit figurer exclusivement dans la lettre de licenciement et être matériellement vérifiable par le juge.

Plus délicate, l'hypothèse où la lettre de rupture comporte l'énoncé d'un motif économique répondant *a priori* à ces exigences, mais dont la recevabilité en droit fait défaut. Dans les deux espèces tranchées par la Cour d'appel de Chambéry, les lettres de licenciement étaient factuellement précises et comportaient des éléments comptables et chiffrés éclairant la situation de l'entreprise et renvoyant à l'existence de difficultés conjoncturelles telles que visées à l'article L. 321-1 du Code du travail.

Mais la société dépendait d'un groupe d'entreprises et la lettre de rupture ignorait totalement ce cadre d'appréciation du motif économique. En cours de procédure, le groupe avait argumenté sur sa propre situation, l'avait justifiée par des éléments complémentaires en cherchant à pallier ainsi l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement. Le juge devait-il prendre en considération de tels éléments en méconnaissant l'exclusivité du support de la motivation : la lettre de licenciement (3) ? Exprimé au niveau de la seule

(1) Soc. 31 janvier 2007 : pourvoi n° 05-43206 et 21 février 2007 : pourvoi n° 05-43305.

(2) Soc. 23 mai 2007 : pourvoi n° 06-40233.

(3) Cass. Ass. Plén. 27 novembre 1998, Dr. Ouv. 1998 p. 432 n. G. Buseine.

entreprise, le motif, bien que précis en fait, était irrecevable en droit, l'élément causal ne pouvant s'apprécier qu'au niveau du groupe et du secteur d'activité du groupe dont dépendait la société (4).

A plusieurs reprises, il a été rappelé qu'une motivation juridiquement incorrecte ne répond pas aux exigences de l'article L. 122-14-2 du Code du travail et constitue le licenciement sans cause réelle ni sérieuse sans qu'il soit possible de pallier cette insuffisance par l'office du juge ou les éléments échangés à l'occasion du débat judiciaire. Il en va ainsi de l'employeur qui motive la rupture sur la seule perte de confiance, sur la seule insuffisance de résultat sans prendre le soin de la qualifier, ou sur le seul refus du salarié d'accepter une modification de son contrat de travail. Un arrêt du 27 septembre 2006 rappelle d'ailleurs qu'on ne saurait confondre une motivation fondée sur l'indisponibilité pour maladie prolongée du salarié avec une motivation fondée sur l'inaptitude du salarié (5).

Le constat d'un motif économique exprimé au niveau de l'entreprise au lieu du groupe est donc inopérant en droit, devrait conduire le juge à déclarer le licenciement réputé sans cause réelle et sérieuse sur le fondement de l'article L. 122-14-2 du Code du travail, sans autre égard aux éléments étrangers à la lettre de rupture. Un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation retient cependant une analyse inverse en l'état d'une lettre de licenciement visant la nécessité de sauvegarder la compétitivité de la seule entreprise pour en conclure : *"Attendu, ensuite, que la lettre de licenciement faisant état d'une réorganisation de l'entreprise, il revenait à la Cour de vérifier si celle-ci était nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité du secteur d'activité du groupe dont relevait l'entreprise"* (6).

Ainsi, en l'état de la simple évocation d'une "réorganisation", il est exigé du juge qu'il vérifie *proprio motu* et hors du périmètre de la lettre de licenciement si celle-ci est bien due à la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise que l'employeur a omis d'évoquer (7). La restructuration bénéficie-t-elle d'un régime de faveur ?

Les deux arrêts reproduits ci-dessus constituent un début de réponse en retenant que c'est *"au niveau du secteur d'activité du groupe"* que l'employeur *"se devait de justifier de motifs matériellement vérifiables dans la lettre de licenciement"*. A défaut, le licenciement est jugé *"sans cause réelle et sérieuse, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens"* (arrêt du 26 octobre 2006). La vérifiabilité s'effectue dans le périmètre de la lettre de licenciement.

Ces décisions rappellent aussi que l'obligation de motivation est édictée pour permettre au salarié de connaître et d'appréhender les causes de son licenciement, acte dont la gravité s'accommode mal d'une rédaction bâclée, surtout quand elle émane d'un groupe de sociétés disposant nécessairement de services du personnel suffisamment compétents pour que le juge ne soit pas obligé d'y pallier.

**Paul Darves-Bornoz**

(4) Sur le secteur d'activité à prendre compte v. obs. Ph. Waquet Dr. Ouv. 2007 p.141 et celles de P. Lyon-Caen Dr. Ouv. 2006 p. 452.

(5) Soc. 27 septembre 2006 : pourvoi n° 05-41759.

(6) Soc. 23 mai 2007 : pourvoi n° 06-41401.

(7) Soc. 11 juillet 2006 : pourvoi n° 04-47240.