

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – 1° Appréciation du motif – Secteur d'activité du groupe – Périmètre non limité aux entreprises situées en France – 2° Obligation de reclassement – Mise en œuvre – Recueil préalable des souhaits des salariés – Restriction des recherches – Licéité (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 4 mars 2009

PBM contre B. et a. (pourvoi n° 07-42.381)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bourges, 16 mars 2007), que Mmes Bo. et L., MM. B., Bo., G., Le. et M. qui étaient au service de la société Bosni, aux droits de laquelle est la société Pinault Bois Matériaux, devenue PBM, ont été licenciés pour motif économique, selon le cas, le 12 janvier 2004 ou le 30 mars 2004 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société PBM fait grief à l'arrêt d'avoir dit que les licenciements de Mme L. et de MM. B., Bo., G., Le. et M. étaient sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir en conséquence condamnée à leur verser diverses sommes, alors, selon le moyen, que le secteur d'activité du 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 l'activité de sciage de bois de chêne constitue un secteur d'activité différent de celui du négoce de bois et matériaux de construction ; qu'en déclarant que la société Bosni n'a pas donné de cause réelle et sérieuse aux licenciements économiques qu'elle a prononcés parce qu'elle n'a pas fourni d'information permettant d'apprécier le périmètre du secteur d'activité du groupe Wolseley et la situation économique et financière de ce secteur alors que son secteur négoce et matériaux de construction connaissait une progression, avec d'importantes filiales aux États-Unis et en Angleterre et que l'appréciation des difficultés économiques ne pouvait se limiter au seul territoire français, la Cour d'appel qui [a] rattaché le secteur d'activité autonome du sciage de bois de la société Bosni qui était limité au territoire français au secteur d'activité de négoce de bois et matériaux de construction d'autres sociétés du groupe Wolseley a violé l'article L. 321-1 du Code du travail ;

Mais attendu que la Cour d'appel, qui a constaté que les éléments produits par l'employeur, limités aux entreprises situées sur le territoire français, ne permettaient pas de déterminer l'étendue du secteur d'activité du groupe dont relevait la société Bosni, a pu en déduire que la réalité des difficultés économiques invoquées n'était pas établie ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la société PBM fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le licenciement de Mme Bo. est sans cause réelle

et sérieuse et en conséquence de l'avoir condamnée à lui verser des dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en déclarant, après avoir constaté que Mme Bo. avait ajouté aux quatre limites géographiques de mobilité professionnelle la mention "Cher uniquement" (département du Cher), que la recherche de reclassement de celle-ci n'a pas été loyalement menée par l'employeur parce qu'il ne l'a pas invitée à modifier ses souhaits géographiques au fur et à mesure des recherches de reclassement, la Cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a violé les articles L. 120-4 et L. 321-1 du Code du travail ;

2°/ qu'en déclarant que la recherche de reclassement de Mme Bo. n'a pas été loyalement menée par l'employeur parce que seuls ont été contactés les services ressources humaines du groupe Pinault Bois Matériaux, à l'exclusion des autres sociétés du groupe Wolseley, et notamment celles du groupe Brossette, la Cour d'appel qui n'a pas recherché si des sociétés de ce groupe étaient installées dans le département du Cher qui constituait la limite de mobilité acceptée par la salariée a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 120-4 et L. 321-1 du code du travail, ensemble l'article 1134, alinéa 3, du Code civil ;

3°/ qu'en déclarant que la recherche de reclassement de Mme Bo. n'a pas été loyalement menée par l'employeur parce que, s'il justifie avoir diffusé par affichage ou remise directe au personnel les bourses d'emplois internes, la liste et la description des emplois ainsi offerts ne sont pas portées à la connaissance de la Cour d'appel qui est dans l'impossibilité de vérifier qu'aucun poste ne correspondait au profil pourtant généraliste de Mme Bo., la Cour d'appel qui n'a pas recherché si d'autres sociétés du groupe étaient installées dans le département du Cher qui constituait la limite de mobilité acceptée par la salariée a derechef privé de base légale sa décision au regard des articles L. 120-4 et L. 321-1 du Code du travail, ensemble l'article 1134, alinéa 3, du Code civil ;

Mais attendu que l'employeur est tenu avant tout licenciement économique, d'une part, de rechercher toutes les possibilités de reclassement existant dans le groupe dont il relève, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettant d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, d'autre part, de proposer ensuite aux salariés dont le licenciement est envisagé tous les emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, d'une catégorie inférieure ; qu'il ne peut limiter ses recherches de

reclassement et ses offres en fonction de la volonté de ses salariés, exprimés à sa demande et par avance, en dehors de toute proposition concrète ;

Et attendu que la Cour d'appel qui a relevé que l'employeur s'était borné à solliciter de ses salariés qu'ils précisent, dans un questionnaire renseigné avant toute recherche et sans qu'ils aient été préalablement instruits des possibilités de reclassement susceptibles de leur être proposées, leurs vœux de mobilité géographique en fonction desquels il avait

ensuite limité ses recherches et propositions de reclassement a exactement décidé qu'il n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - M. Chauviré, cons. rapp. - M. Allix, av. gén. - M^e Ricard, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Peignot et Garreau, av.)

Note.

Si elle ne contribue pas à définir plus précisément la notion de « secteur d'activité » d'un groupe (1), la décision ci-dessus rapportée (PBR) conforte l'exigence de transparence légitimement imposée aux groupes internationaux pour l'appréciation du motif économique.

Il n'appartient pas à l'auteur du licenciement de définir lui-même le périmètre du secteur d'activité au sein duquel il entend apporter la démonstration de l'existence d'une cause économique, en se limitant, par exemple, à ne communiquer que des éléments circonscrits au territoire français et en affirmant péremptoirement que ses filiales étrangères relèvent d'activités dissociables. Le juge doit disposer de toutes les informations relatives à l'ensemble du groupe lui permettant d'apprécier l'étendue du secteur d'activité concerné tant sur le plan matériel que géographique.

L'arrêt vient également et surtout consolider l'édifice jurisprudentiel d'un véritable droit du reclassement en sanctionnant une pratique patronale désormais courante et consistant à délimiter *a priori* le cadre et l'étendue de la recherche de reclassement en fonction de critères sur lesquels le salarié a été préalablement tenu de se positionner.

Après avoir rappelé classiquement qu'il appartient à l'entreprise de rechercher *"toutes les possibilités de reclassement existant dans le groupe dont elle relève, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettant d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel"*, la Cour suggère l'étendue et le contenu de cette démarche en précisant que l'employeur doit proposer aux salariés *tous* les emplois disponibles ainsi recensés.

Cette démarche ne peut s'accommoder d'aucune limite, dût-elle émaner du salarié lui-même, préalablement et sagement interrogé sur ses choix et options notamment en matière de mobilité géographique. Les réponses apportées par le salarié ne peuvent valablement influencer sur la nature de l'offre de reclassement que si ce dernier a été *"préalablement instruit des possibilités de reclassement susceptibles de lui être proposées"*, c'est-à-dire au terme des recherches entreprises par l'employeur et à l'aune des résultats de celles-ci.

La solution de cet arrêt est doublement pragmatique et réaliste. Elle permet d'abord de rendre impropre la pratique des *"questionnaires"* ou autres formulaires soumis au salarié au démarrage de la procédure pour recueillir ses propres critères de reclassement, dans le but inavoué de permettre à l'employeur d'autolimiter ses efforts de reclassement.

Elle s'appuie ensuite sur une réalité que nul n'ignore : comment le salarié qui vient tout juste d'apprendre la perte imminente de son emploi et qui appréhende déjà ses conséquences en chaîne peut-il objectivement se positionner sur des *"options"* aux conséquences majeures pour lui et sa famille (départ à l'étranger, perte de salaire, problèmes de scolarité...). Le travailleur est naturellement tenté d'exclure d'emblée des hypothèses qui, en apparence et en première analyse, portent en elles certains bouleversements qui viendraient se surajouter à la perte de l'emploi. De tels choix ne peuvent résulter que d'un examen sérieux et serein de propositions écrites et précises (au sens de l'article L. 1233-4) reflétant toutes les solutions susceptibles d'exister au niveau de l'entreprise et du groupe.

En ce sens, cette décision est à rapprocher d'un précédent arrêt du 24 juin 2008 où la Cour de cassation avait considéré que l'employeur ne pouvait *"limiter ses offres en fonction de la volonté présumée des intéressés de les refuser"* (2) et devait dès lors rechercher toutes les solutions de reclassement tant en France qu'à l'étranger même si, en l'espèce, les salariés lyonnais avaient initialement refusé une modification contractuelle se traduisant par une mutation sur Paris dans le cadre de l'article L. 1222-6 du Code du travail.

(1) V. sur cette question CA Angers, 19 septembre 2006, Dr. Ouv. 2007 p.141 n. P. Waquet ; CA Versailles, 7 mars 2006, Dr. Ouv. 2006 p. 452 n. P. Lyon-Caen

(2) Soc. 24 juin 2008, pourvois n° 06-45870 à 06-45876.

Cette décision renforce également l'exigence jurisprudentielle d'une proposition « individualisée » (3), c'est-à-dire adaptée aux compétences du salarié (et auxquelles il importe d'associer ses potentialités d'évolution) mais également à ses choix personnels. En définitive, ce n'est pas la *recherche* de reclassement qui doit être individualisée, selon des critères artificiellement prédéfinis, mais *l'offre* de reclassement elle-même, ultime phase du processus à laquelle le salarié peut être associé (4).

Reste encore à laisser à celui-ci le temps nécessaire pour mener à bien sa réflexion car il est illusoire voire quelque peu cynique d'exiger de lui qu'il décide en 48 heures ou quelques jours seulement de partir s'installer sur les rives du Danube ou de concéder des sacrifices matériels. L'obligation de reclassement ne s'impose en effet qu'à l'employeur et n'a de sens que si elle profite au salarié.

François Dumoulin, *Avocat au Barreau de Lyon*

(3) Notamment Soc. 18 janvier 2005, RJS 3/05 n° 259.

(4) F. Héas "Les contraintes formelles encadrant l'exécution de l'obligation patronale de reclassement en cas de licenciement pour motif économique", *Dr. Ouv.* 2007 p. 6.