

(L. 1235-7) – Limites – 2° Obligation de reclassement – Employeur faisant l'objet d'une procédure collective – Incidence (non) – Expédition de 48 lettres aux autres sociétés du groupe – Caractère sérieux des recherches (non) – 3° Obligation de formation et d'adaptation – Non respect.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE MULHOUSE (Industrie) 4 décembre 2012

A. et a contre liquidateur de la SARL Interglas

#### EXPOSÉ DU LITIGE

Thierry A. et 8 autres anciens salariés de la SARL Interglas en liquidation (...) font plaider qu'au moment de leur licenciement, ils bénéficiaient quasiment tous d'une ancienneté importante dans l'entreprise.

Ils ont tous été licenciés en date du 9 décembre 2009, pour motif économique. (...)

#### MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sur l'exception d'irrecevabilité tirée de la prescription

**La Sarl Interglas, en liquidation judiciaire, relève que les demandes se heurtent à la prescription visée par l'article L. 1235-7 du Code du travail, les demandeurs ayant saisi le Conseil de prud'hommes plus de 2 ans après leur licenciement, et que ce délai de prescription leur est opposable, en ce qu'il a été régulièrement mentionné dans la lettre de licenciement.**

**Le Conseil remarque que l'objection est fondée, mais en partie seulement.**

**Ce ne sont pas, en l'occurrence, les demandes qui sont prescrites, mais uniquement la demande tendant à voir prononcer la nullité du licenciement pour des raisons tirées de l'irrégularité de la procédure de licenciement collectif, ou de l'insuffisance du plan social.**

**En somme, si le Conseil pouvait s'autoriser un peu d'humour, il dirait à la Sarl Interglas, en liquidation judiciaire : « Je trouve ce pluriel bien singulier ! ».**

**L'article L. 1235-7 du Code du travail prévoit, en effet, que :**

*« Toute action en référé portant sur la régularité de la procédure de consultation des instances représentatives du personnel est introduite, à peine d'irrecevabilité, dans un délai de quinze jours suivant chacune des réunions du comité d'entreprise. »*

*Toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement ».*

**La question qui est posée au Conseil est celle-ci : la prescription de douze mois s'applique-t-elle, quel que soit le motif du licenciement ?**

**La Cour de Cassation s'est prononcée pour une interprétation restrictive du texte, dans un sens favorable au salarié.**

**Elle a jugé, en effet, que le délai de 12 mois n'est applicable qu'aux contestations susceptibles d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un PSE (Cass. Soc. 15 juin 2010, n° 09-65062, Bull.**

**Civ. V, n° 134).**

**En conclusion, la prescription liée à la contestation du motif économique du licenciement est donc celle, quinquennale, du licenciement non économique, en application de l'article 224 du Code civil.**

**Il s'en suit que seule la demande en nullité du licenciement pour les raisons tirées de l'irrégularité de la procédure de licenciement collectif, ou de l'insuffisance du plan social, se heurte à la prescription prévue à l'article L. 1235-7 du Code du travail.**

Sur le caractère réel et sérieux du licenciement économique :

**En application de l'article L. 1235-1 du Code du travail, en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.**

**Si un doute subsiste, il profite au salarié.**

**Aux termes de l'article L. 1233-39 du Code du travail, lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de 30 jours si le nombre des licenciements est inférieur à 100, mais supérieur à 10. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.**

**La lettre de licenciement fixe les limites du litige et s'oppose à ce que l'employeur invoque, ensuite, des motifs non invoqués dans cette lettre (Cass. Soc. 30 Juin 1993, n° 2445 D).**

**Cette lettre, datée du 9 décembre 2012, mentionne :**

*« Je vous écris en ma qualité d'administrateur judiciaire de la Sarl Interglas Technologies ayant siège en zone industrielle de Malmerspach à 68550 Saint-Amarin.*

*Comme vous le savez, la Sarl Interglas Technologies a été admise au bénéfice du redressement judiciaire, suivant jugement rendu par la Chambre Commerciale du Tribunal de grande Instance de Mulhouse en date du 16 septembre 2009. Dans ce contexte, des mesures de restructuration se sont révélées indispensables, urgentes et inévitables pour la sauvegarde de l'entreprise.*

*P-D Interglas Technologies Sarl est, comme bon nombre de sociétés, concernée par la situation actuelle de crise économique.*

*Depuis octobre 2008, les indicateurs de chiffre d'affaires se sont écroulés de manière alarmante.*

*De ce fait, P-D Interglas Technologies Sarl a cumulé, sur les six premiers mois de 2009, 7 millions d'euros de ventes, soit une baisse de 25 % par rapport à l'année précédente. La différence en comparaison à nos prévisions pour 2009 s'élève à 22,3 %.*

*Le domaine de la grille d'isolation accuse, de janvier à juin, 0,5 million d'euros de chiffre d'affaires manquant par rapport au budget. Cette différence provient, en partie, de l'hiver très rude et long subi en début d'année.*

*Malgré le retour de bonnes conditions climatiques, la société P-D Interglas Technologies Sarl a dégagé respectivement, 705, 454 et 108 k€ de moins par rapport à l'année précédente sur les mois d'avril de mai et de juin.*

*Jusqu'à-là, les programmes d'aides conjoncturelles de l'État allemand n'ont pas eu la portée attendue sur les indicateurs de consommation.*

*Le secteur des composites est également très touché, notamment en ce qui concerne la production de tissus techniques en fibre de carbone, puisque ce type de tissus est moitié moins vendu par rapport à 2008.*

*L'activité du revêtement mural a un chiffre d'affaires de 39 % moindre par rapport à l'année précédente.*

*Les efforts constants menés pour l'amélioration des indicateurs d'activité n'ont malheureusement pas pu faire face à la situation actuelle, au vu des faibles niveaux de ventes des six premiers mois.*

*Les capitaux propres s'élevaient à un montant de 3.824.000 euros au 31.12.2008, soit un taux de capitaux propres sur capital social de 55 %.*

*Compte tenu de la perte cumulée de 2009, à hauteur de 942 k€ à fin juin 2009, les capitaux propres se sont vu diminuer pour atteindre 2.882.000 euros, soit un taux de 37,6 %.*

*Le chiffre d'affaires de 7053 k€ se situe 22,3 % sous le chiffre d'affaires budgété de 9.076 k€, et 24,9 % en dessous de celui de 2008 (9.389 k€).*

*La production de l'exercice a, quant à elle, subi une baisse de 34,5 % en comparaison de l'année précédente : 6.201 k€ contre 9.466 k€ en 2008, et de 31,7 % par rapport au budget établi en novembre 2008.*

*La société P-D Interglas technologies Sarl est détenue à 100 % par la société P-D Interglas Technologies GmbH, sise à Erbach en Allemagne.*

*Les impacts et effets néfastes dus au contexte de crise ont eu la même portée au niveau du groupe, puisque le chiffre d'affaires à fin juin 2009, de 21,1 millions d'euros, est 30 % en-dessous du volume de ventes planifié (30,2 millions d'euros).*

*Le résultat est, quant à lui, négatif de -2,2 millions d'euros à fin juin, contre une prévision positive de 1,8 millions d'euros.*

*C'est dans ce contexte que, par décision rendue par la même juridiction en date du 02 décembre 2009, un plan de cession de la Société Interglas Technologies a été arrêté.*

*Je me vois, dans ces conditions, dans l'obligation d'envisager la suppression de plusieurs postes de travail, dont le vôtre, et vous notifie par la présente votre licenciement pour motif économique.*

*A cet égard, je regrette qu'à ce jour les démarches de reclassement que j'ai entreprises, tant en interne qu'auprès d'entreprises du même secteur d'activité, n'aient pas permis d'aboutir à la formulation d'une offre valable d'embauche.*

*Le comité d'entreprise a été informé et consulté sur le projet et les critères de licenciement, ainsi que sur le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE.), conformément aux dispositions des livres II et III du Code du travail, lors d'une réunion qui s'est tenue le 30 novembre 2009.*

*Lors de cette réunion, le comité d'entreprise n'a pas souhaité se prononcer sur l'ordre du jour qui avait été fixé.*

*Je vous précise également que le projet de licenciement, soumis à l'appréciation de la direction départementale du travail, a été autorisé par la Chambre commerciale de notre tribunal en date du 02 décembre 2009.*

*Lors de la réunion qui s'est tenue le 08 décembre 2009, il vous a été remis une documentation relative au Contrat de transition professionnelle. À ce titre, je vous rappelle que le délai de réflexion de 21 jours expire le 29 décembre 2009. À défaut de réponse dans ce délai, vous serez présumé le refuser.*

*Si vous acceptez, votre contrat de travail sera considéré comme rompu d'un commun accord à l'expiration des 21 jours et vous serez considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Votre préavis ne vous sera alors pas payé directement, puisqu'il sert au financement dudit contrat.*

*En cas de refus, vous serez considéré comme étant définitivement licencié avec effet immédiat, étant précisé que votre contrat de travail ne se termine qu'à la fin de votre préavis.*

*Que vous acceptiez ou refusiez l'adhésion à ce dispositif, vous êtes dispensé de vous rendre sur votre lieu de travail dès ce jour.*

*Vous disposez, par ailleurs, d'une priorité de réembauchage au sein de la société Interglas Technologies, à condition de l'avoir informée, dans les 12 mois à compter de la rupture de votre contrat de travail, de votre souhait de faire valoir cette priorité. Cette priorité concerne les emplois compatibles avec votre qualification actuelle ou avec celle que vous aurez acquise, sous réserve que vous en ayez informé votre employeur.*

*Vous disposez également d'un crédit d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF). À ce titre, vous pouvez demander, avant la fin de votre préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formations. Le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis au titre du DIF permettra, le cas échéant, de financer tout ou partie de l'action de formation choisie.*

*Toutefois, aucune indemnité compensatrice ne vous sera versée si vous n'entendez pas vous prévaloir de vos droits acquis à ce titre. De même, si vous décidez d'adhérer au dispositif du Contrat de transition professionnelle, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF est versé par l'employeur à Pôle Emploi, de sorte que vous ne pouvez y prétendre directement.*

*Enfin, votre préavis d'une durée de 2 mois n'aura pas à être effectué et si, d'aventure, votre contrat comporte une clause de non-concurrence, la présente vous en délie.*

*En outre, vous bénéficiez des dispositions prévues dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi.*

*À cet égard, je précise que vous avez souhaité voir la Société RMC Conseils, sise 5 rue du Danemark à Wittelsheim, remplir les fonctions de cellule de reclassement.*

*Dans le cadre du PSE, cet organisme ne sera mis en place que sous condition de l'obtention de l'accord de son financement par la DDTE.*

*Une demande en ce sens lui a été adressée par mes soins.*

*Je viens d'être informé, par courrier du 08 courant, de ce que la DDTE n'entend pas autoriser le financement d'une telle cellule, dès lors que l'entreprise se situe dans la zone du Contrat de transition professionnelle.*

*Ce financement ne pourra être autorisé que si l'ensemble des salariés concernés par la mesure de suppression de postes refuse le bénéfice du Contrat de transition professionnelle.*

*Je vous informe ne pas être en mesure ce jour de vous fournir l'attestation employeur dûment complétée, mais ne manquerai pas de vous la faire parvenir dans les meilleurs délais, accompagnée de votre certificat de travail.*

*Quant aux sommes qui vous restent dues, elles vous seront versées par l'intermédiaire du mandataire judiciaire, sur intervention du Fonds National de Garantie des Salaires (FNGS).*

*Je terminerai en vous rappelant qu'en vertu de l'article L. 1235-7 du Code du travail, vous disposez d'un droit de contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement durant douze mois à compter de la notification de la présente ».*

Le Conseil constate que la lettre de licenciement, abondamment motivée, répond aux exigences de l'article L. 1233-42 du Code du travail.

Est en effet mentionné l'élément causal (le motif économique du licenciement), et son incidence sur le poste occupé par les demandeurs.

Le caractère économique du licenciement n'est, de surcroît, pas contestable, au vu de l'ensemble des éléments au dossier.

Mais par contre :

Il apparaît que la partie défenderesse ne rapporte pas la preuve qu'elle a effectué une recherche réelle et sérieuse d'un reclassement.

Or, la question du reclassement, qui est nécessairement dans le débat, selon la Cour de cassation, doit intervenir avant tout licenciement économique, celui-ci ne devant constituer que « l'ultime remède ».

L'article L. 1233-3 du Code du travail énonce que :

*« - Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.*

*Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail, à l'exclusion de*

*la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa ».*

Et l'article L. 1233-4 précise que :

*« - Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés, et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.*

*Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent. À défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.*

*Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises ».*

La jurisprudence de la Cour de cassation confirme l'obligation faite à l'employeur de rechercher et de proposer, avant tout licenciement pour motif économique, les postes disponibles dans le groupe dont il relève, en vue d'un reclassement du salarié dont l'emploi est supprimé (Cass. soc. 9 novembre 2004, n° 2140 F-0, P. c/ Sté Lark Productions et a.).

Le licenciement prononcé dans une entreprise mise en liquidation judiciaire est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsque le mandataire-liquidateur n'a procédé à aucune recherche de reclassement au préalable (Cass. soc., 10 mai 1999, Bull. civ. V, n° 203), rejetant l'argument selon lequel le liquidateur était dans l'obligation de prononcer les licenciements dans les quinze jours du prononcé de la liquidation, afin que les créances salariales bénéficient de la garantie de l'AGS prévue à l'article L. 143-11-1 du Code du travail, et qu'il lui était « matériellement impossible de rechercher un reclassement » dans ce bref délai.

La Sarl Interglas, en liquidation judiciaire, fait valoir, et avec elle l'AGS-CGEA, que les circonstances propres de la procédure collective doivent être prises en compte, comme le rappelle d'ailleurs la Chambre sociale de la Cour de cassation dans un certain nombre d'arrêts, et notamment dans une décision du 31 octobre 2007 (pourvoi n° 06-43535) : « qu'en l'état de ces constatations, l'on a pu décider qu'en fonction des moyens dont il disposait et du délai qui lui était imparti par l'article L. 143-11-1 du Code du travail, le liquidateur n'avait pas manqué à son obligation de reclassement ».

La partie défenderesse ajoute que, s'agissant de l'obligation de reclassement, les mesures mises en œuvre doivent être proportionnées aux moyens de l'entreprise (article L. 235-10 du Code du travail), et que la Cour d'appel de Colmar, de manière constante, retient que : « Cette obligation, conçue comme une obligation de moyen, doit néanmoins être appréciée compte tenu des contraintes qui sont celles du liquidateur, des éléments d'information dont il dispose... » (CA Colmar 4<sup>ème</sup> chambre, section A, 28 févr. 2007, RG 2005/231).

Le Conseil remarque que, si la Cour d'appel de Colmar, « de manière constante » a pu tenir le raisonnement que lui prête la défenderesse, cette constance a eu une durée limitée, puisqu'elle a jugé, en matière de

liquidation judiciaire, pour laquelle le délai est encore plus court, 15 jours au lieu d'un mois :

« (...) que la liquidation judiciaire a été ordonnée en raison de la cessation totale d'activité, cependant le mandataire social devait encore rechercher la possibilité d'un reclassement interne et individualisé de chaque salarié et dans chaque entreprise du groupe, sur le territoire national comme à l'étranger ; qu'il ne peut s'affranchir de son entière obligation à ce titre en se prévalant des délais qu'il lui appartenait le cas échéant de respecter... » (Cour d'appel de Colmar, 5 sept. 2007, R. c/ Me Martin, liquidateur de la SA CDT, n° RG 4B 05/04657).

Le Conseil remarque que, d'une part, l'employeur, tenu à cet égard d'une obligation de moyens « renforcée », doit soumettre aux salariés concernés toutes les offres de reclassement existantes et adaptées à leur situation, sans pouvoir se contenter d'un renvoi à ce qui est envisagé dans le plan social (Cass. Soc. 26 mars 2002, n° 1252 FS-P, Bull. civ. V, n° 106 ; Cass. Soc. 16 déc. 1998, n° 5325 P, Bull. civ. V, n° 560 ; Cass. Soc. 9 janv. 2002, n° 50 F-D ; Cass. Soc. 29 janv. 2003, n° 237 F-D).

D'autre part, cette information doit être donnée à chaque salarié individuellement, la seule communication d'une liste des postes vacants étant à cet égard insuffisante (Cass. Soc. 6 juill. 1999, n° 3158 P, Bull. civ. V, n° 333 ; Cass. Soc. 29 janv. 2003, n° 237 F-D ; Cass. Soc. 12 mars 2003, n° 756 FD).

L'obligation de reclassement s'impose lorsque les licenciements sont autorisés par le juge-commissaire pendant la période d'observation, et doit être respectée par l'administrateur judiciaire, qui ne peut licencier qu'après avoir tenté de reclasser les salariés (Cass. Soc., 8 juin 1999, n° 96-44.811, Bull. civ. V, n° 268 ; Cass. Soc., 1<sup>er</sup> mars 2000, n° 97-45.977). La même solution est admise lorsque l'entreprise est en liquidation judiciaire : si, avant de licencier, le mandataire-liquidateur n'a pas cherché à reclasser le personnel, les licenciements sont sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 10 mai 1999, n° 97-40.060, Bull. civ. V, n° 203, p. 149).

Le Conseil constate, au vu des pièces produites par les défendeurs, que les seules « preuves » qu'une recherche d'un reclassement a été effectuée de façon réelle et sérieuse sont les copies des lettres qu'elle a adressées à 48 sociétés faisant partie du groupe.

Le Conseil a procédé à une analyse approfondie de ces 48 copies de lettres recommandées.

Sur les 48 lettres figurant au dossier, toutes effectivement datées du 2 décembre 2009 :

- 15 ne sont accompagnées d'aucun accusé de réception des PTT permettant d'établir la réalité de leur envoi, *a fortiori* de leur réception ;
- 2 sont accompagnées d'un accusé de réception des PTT ne correspondant pas au destinataire mentionné sur la lettre (exemple : lettre adressée à Les Avenières (Isère), et accusé de réception mentionnant comme destinataire : 7390 St Ghislain (Belgique) ;
- 2 ont été réceptionnées par leur destinataire le 4 décembre 2009 ;
- 6 ont été réceptionnées par leur destinataire le 8 décembre 2009 ;

- 17 ont été réceptionnées par leur destinataire le 9 décembre 2009 ;

- 4 ont été réceptionnées par leur destinataire le 10 décembre 2009 ;

- 1 a été réceptionnée par son destinataire le 14 décembre 2009 ;

S'agissant des réponses, présentes dans le dossier le plus souvent sous forme de traduction libre, elles sont au nombre de 26.

Une seule est mentionnée dans la traduction comme ayant été expédiée le 9 décembre 2009, mais sans qu'il soit possible de le certifier, aucun document de la poste, ou même l'enveloppe du courrier, ne pouvant l'établir.

Les autres réponses sont mentionnées comme étant arrivées ou expédiées le 10, le 11, le 14, le 15, le 16, le 17, le 18, le 21, le 23, le 30 décembre 2009.

Quatre réponses figurent au dossier, alors qu'elles n'ont rien à voir avec la présente procédure, puisqu'envoyées le 15 septembre 2009 et le 7 septembre 2009.

Il s'en suit que, si la Sarl Interglas, en liquidation judiciaire, a produit en annexes un nombre impressionnant de copies de lettres de recherche de reclassement, par ailleurs toutes rigoureusement identiques, et un nombre important de réponses, l'étude de ces pièces annexes montre que la Sarl Interglas, en liquidation judiciaire, a engagé les procédures de licenciement le 9 décembre 2009, avant d'avoir reçu les réponses des entreprises sollicitées et, sauf pour 8 d'entre elles, avant même que lesdites entreprises n'aient réceptionné les demandes de reclassement, dont il n'est du reste pas établi qu'elles aient été réellement personnalisées. La seule communication d'une liste des postes vacants étant à cet égard insuffisante (Cass. Soc. 6 juill. 1999, n° 3158 P, Bull. civ. V, n° 333 ; Cass. Soc. 29 janv. 2003, n° 237 F-D ; Cass. Soc. 12 mars 2003, n° 756 FD).

La Chambre sociale de la Cour d'appel de Colmar a relevé, dans un arrêt *Mme Lerouge c/CGEA et M<sup>e</sup> Martin, liquidateur de la SA Boussac*, daté du 25 novembre 2004, que, comme l'ont rappelé les premiers juges, par des motifs que la Cour adopte, la S.A. Boussac n'a pas satisfait à son obligation de rechercher un reclassement, soit dans son sein, soit dans une autre entreprise du groupe auquel elle appartenait, les courriers des sociétés, dont il est prétendu qu'elles ont été consultées, sont concomitants à la lettre du licenciement (Cour d'appel de Colmar, 25 nov. 2004, n° RG 4A 02/01756).

La Cour de cassation a précisé ses exigences en les situant à un très haut niveau. Non seulement l'employeur doit opérer des recherches actives de reclassement, procéder à des actes positifs d'investigation, exécuter loyalement son obligation (Cass. 07 avr. 2004), mais il lui appartient de démontrer l'impossibilité dans laquelle il s'est trouvé de procéder au reclassement du salarié.

Enfin, insistant sur le caractère préalable de cette obligation, la Cour de Cassation a précisé que l'employeur ne peut notifier au salarié son licenciement avant de savoir si les autres sociétés du groupe, qu'il a sollicitées à cette fin, avaient des possibilités de reclasser le salarié (Cass. 21 mars 2001).

Force est de constater qu'en l'espèce, l'employeur ne démontre pas avoir satisfait à cette obligation.

Mais le droit au reclassement est un droit individuel, imposant à l'employeur de procéder à une recherche effective des postes disponibles, afin que soit faite à chaque salarié une proposition personnalisée de reclassement.

Seule la preuve par l'employeur de l'impossibilité de faire des offres précises de reclassement valide le licenciement.

La mise en place d'une cellule de reclassement ne dispense pas l'employeur de faire des propositions de reclassement.

Une note de service adressée aux sociétés du groupe ne justifie pas une réelle recherche de reclassement.

La jurisprudence a adopté la même position quand l'employeur se contente d'envoyer le CV d'un salarié à un cabinet de recrutement.

Le licenciement ne devant être que « l'ultime mesure », il impliquait que la Sarl Interglas, en liquidation judiciaire, fasse la preuve qu'elle a loyalement et sérieusement cherché à reclasser les salariés avant la notification du licenciement.

En l'état du dossier, et au vu de ce qui précède, cette preuve n'a pas été rapportée, de sorte que le mandataire judiciaire n'ayant pas justifié de l'épuisement de son obligation de recherche de reclassement, le licenciement des demandeurs est incontestablement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En raison du non cumul possible entre l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et celle pour non-respect des critères d'ordre, il n'y a pas lieu de rechercher si les critères d'ordre des licenciements ont été respectés.

Tenant compte de ce qui précède, le Conseil évalue l'indemnité destinée à réparer l'entier préjudice subi par les demandeurs aux montants ci-dessous, calculés au vu de leur ancienneté et de leur salaire moyen.

Le Conseil a ramené les prétentions des demandeurs à de plus justes proportions, compte tenu de l'absence dans le dossier des demandeurs d'éléments factuels et de leurs justificatifs sur la situation dans laquelle se sont trouvés les demandeurs après leur licenciement.

Les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse s'établissent ainsi :

**Thierry A. : 22 400,00 € ; (...).**

Sur les dommages-intérêts pour non respect de l'obligation de formation et d'adaptation

**Les demandeurs réclament un montant de 15 000,00 € chacun à ce titre.**

Le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés, en application de l'article L. 1233-4 du Code du travail, modifié par la loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 :

*« Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Le reclassement du*

*salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. À défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure. Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises. »*

L'article L. 6111-1 du même code, modifié par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, article 1, précise :

*« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'État, les régions et les partenaires sociaux. Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinée aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales. »*

L'article L. 6321-1 du Code du travail, modifié par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, art. 13, ajoutant :

*« L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Dans les entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1, d'au moins cinquante salariés, il organise pour chacun de ses salariés, dans l'année qui suit leur quarante-cinquième anniversaire, un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.*

*Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 ».*

La Cour de Cassation veille au respect de ces dispositions :

*« Vu les articles L. 6111-1 et L. 6321-1 du Code du travail ;*

*Attendu que, pour rejeter la demande de M. X. tendant au paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice né du non-respect du devoir de formation et d'adaptation incombant à l'employeur, l'arrêt retient que, selon l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ; qu'en l'espèce, force est de constater que M. X. a, au sein de la Société Gradel Décolletage Industries, successivement occupé différents postes,*

*lui ayant permis d'acquiescer et de développer de multiples compétences et toujours davantage de responsabilités, ce à la grande satisfaction de son employeur ; qu'en conséquence, il a toujours été adapté à ses postes de travail et adaptable à d'autres postes ; qu'il ne justifie donc d'aucun préjudice ;*

*Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, sans rechercher si l'employeur avait effectivement satisfait à son obligation de formation et d'adaptation, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision » ; (Cass. Soc. 12 avr. 2012 ; N° de pourvoi 11-12847)*

Il ressort des pièces du dossier, et surtout de l'absence de pièces dans le dossier de la défenderesse, que la Sarl Interglas, en liquidation judiciaire, est dans l'incapacité d'établir qu'elle aurait fait bénéficier les demandeurs de la moindre formation ou adaptation à leur poste de travail, se contentant de répondre que les demandeurs n'ont jamais sollicité une quelconque formation et que les fonctions qu'ils exerçaient n'en exigeaient aucune.

Il y a lieu, en conséquence, de faire droit à la demande, mais ramenée aux montants ci-dessous, directement corrélés à l'ancienneté de chaque demandeur :

Thierry A. : 4 676,00 € ; (...)

Ces créances seront déclarées opposables à l'AGS-CGEA, car l'article L. 3253-8 du Code du travail prévoit que sont garanties les créances se rattachant à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail.

En application de cet article, la Cour de cassation juge que l'AGS doit garantir le paiement des dommages-intérêts auxquels l'employeur a été condamné en réparation du préjudice moral causé à un salarié à l'occasion de son licenciement, dans la mesure où il a manqué à son obligation d'exécuter le contrat de bonne foi (Cass. Soc. 24 oct. 2000 ; Dr. Soc. 2001, 206, obs. Radé).

Sur le remboursement des indemnités de chômage (...)

Sur l'exécution provisoire du jugement (...)

Sur le montant réclamé au titre de l'article 700 du CPC (...)

Sur les frais et dépens (...)

#### PAR CES MOTIFS

**Déboute les demandeurs de leurs demandes au titre de la nullité de leur licenciement ;**

**Déboute les demandeurs de leurs demandes au titre du non-respect de l'ordre des licenciements ;**

**Constata l'absence de justification de l'impossibilité du reclassement des demandeurs et, en conséquence, l'absence de cause réelle et sérieuse des licenciements intervenus ;**

**Constata que les demandeurs ont une créance sur la Sarl Interglas, en liquidation judiciaire, représentée par M<sup>e</sup> Emmanuelle Hartmann, en qualité de mandataire-liquidateur ;**

**Fixe la créance des demandeurs de la façon suivante :**

**1) - à titre de dommages et intérêts pour licenciement**

sans cause réelle et sérieuse, aux montants suivants, nets de CSG et de CRDS : Thierry A. : 22 400,00 € (vingt-deux mille quatre cents euros) ; (...)

**2) - à titre de dommages-intérêts pour non-respect de l'obligation de formation et d'adaptation, constituant un manquement à son obligation d'exécuter le contrat de bonne foi, aux montants suivants, nets de CSG et de CRDS : Thierry A. : 4 676,00 € (quatre mille six cent soixante-seize euros) ; (...)**

**Fixe la créance de l'Assedic au passif de la liquidation judiciaire de la Sarl Interglas, en liquidation judiciaire, dans la limite de six mois des indemnités de chômage versées à chacun des demandeurs ;**

**Ordonne leur inscription par M<sup>e</sup> Hartmann sur le relevé des créances ;**

**Déclare le présent jugement opposable à l'AGS-CGEA dans les conditions prévues à l'article L. 3253-6 et suivants du Code du travail ;**

**Ordonne l'exécution provisoire sur la totalité du jugement, hormis les dépens, ainsi qu'il est précisé à l'article 515 du CPC.**

**Condamne M<sup>e</sup> Hartman, en sa qualité de mandataire-liquidateur de la Sarl Interglas, aux entiers frais et dépens nés de l'instance, y compris l'intégralité des frais, honoraires et droits de toute nature, inclus les droits de recouvrement ou d'encaissement, liés à une éventuelle exécution du présent jugement par voie d'huissier.**

**Dit que ces montants seront prélevés en frais privilégiés de liquidation judiciaire ;**

**Condamne M<sup>e</sup> Hartmann, en sa qualité de mandataire-liquidateur de la Sarl Interglas, à payer à chacun des demandeurs la somme de 1 000,00 € (mille euros) au titre de l'article 700 du CPC ;**

**Dit que pour chaque demandeur, le montant de 1 000,00 € au titre de l'article 700 du CPC sera prélevé sur l'actif de la société, conformément à l'article 40 de la loi du 25 janvier 1985 ;**

**(M. Thomann, prés. - M<sup>e</sup> Chamy, Trenszy, Cannata, av.)**

#### Note.

1. L'obligation de reclassement est un sujet crucial en matière de licenciement pour motif économique (1), elle est le point de divergence par excellence entre la vision salariale et la vision patronale. Il s'agit d'opposer une obligation de tout faire à l'idée d'en faire le moins possible pour éviter le licenciement.

Cette obligation est une démarche impérativement préalable à toute décision de licenciement pour motif économique (2). La preuve d'avoir rempli cette obligation doit être rapportée à travers les actions commises par l'employeur, respectivement l'administrateur ou le liquidateur judiciaire (pour

(1) V. not. Franck Héas, « Le droit au reclassement du salarié, en cas de restructuration de l'entreprise ou d'altération de sa santé », Dr. Ouv. oct. 2007, p. 452, disp. sur le site de la Revue.

(2) V. les obs. de L. Daviau sous CA Versailles, 18 juillet 2012, Dr. Ouv. 2013, p. 220.

les entreprises en difficulté), au cours de la période **antérieure** à la notification du licenciement.

C'est dans ce cadre qu'intervient la décision du Conseil de prud'hommes de Mulhouse, qui n'en est pas à son premier coup d'essai, puisqu'il a déjà eu l'occasion de rendre une décision analogue dans une affaire citée dans le jugement, en l'occurrence l'affaire *Boussac*. Sa décision a été confirmée tant par la Cour d'appel de Colmar que par la Cour de cassation. Cohérence oblige, le Conseil a adopté, en toute logique, la même argumentation.

En effet, la question posée par le Conseil de Mulhouse, après avoir balayé l'argument sur la prescription, consistait à savoir si l'employeur, représenté par l'administrateur judiciaire, a tout fait avant de notifier les lettres de licenciement, de manière sérieuse et loyale, afin d'éviter les licenciements et, en tout cas, d'en réduire le nombre. La réponse du Conseil est clairement négative.

**2.** Le Conseil énonce dans sa motivation qu'« *il apparaît que la partie défenderesse ne rapporte pas la preuve qu'elle a effectué une recherche réelle et sérieuse d'un reclassement* ». Le Conseil commence par énoncer les termes de l'article L. 1233-4 du Code du travail pour, ensuite, rappeler le fond des débats particulier à ce dossier : en l'occurrence, le fait que l'entreprise fasse l'objet d'une procédure collective réduit-il ou supprime la portée de l'obligation de reclassement ?

Cette question est récurrente, les délais imposés au liquidateur ou à l'administrateur pourraient paraître très courts pour permettre une recherche efficace, mais le Conseil, dans le prolongement de la Cour de cassation, confirme que le mandataire doit rechercher les possibilités d'un reclassement interne et individualisé pour chaque salarié et dans chaque entreprise sur le territoire national comme à l'étranger (3).

**3.** La Cour exige une exécution loyale de cette obligation (4). Ainsi, le Conseil a analysé les lettres supposées représenter les recherches de reclassement et a constaté qu'elles portaient toutes la même date (le 2 décembre 2009) et que les procédures de licenciement ont été engagées le 9 décembre 2009, soit avant d'avoir reçu les réponses auxdits courriers et, la plupart du temps, avant même que ces courriers n'aient été reçus par leurs destinataires ! Le Conseil a même procédé à une analyse des accusés de réception des courriers. À travers cette démonstration, le Conseil ne fait que rappeler l'essence de l'obligation

de l'employeur, le fait pour lui de démontrer qu'il se trouve dans l'**impossibilité** de reclasser ses salariés.

Cette analyse est parfaitement conforme à la jurisprudence de la Cour suprême, laquelle invite le juge du fond à procéder à une analyse *in concreto*, en examinant la démonstration du respect de l'obligation de reclassement, obligation de moyens renforcée, et de l'impossibilité dans laquelle se serait trouvé l'employeur de ne pouvoir reclasser le salarié.

**4.** Dans le deuxième volet du jugement, pour accorder des dommages et intérêts pour le non-respect de l'obligation de formation et d'adaptation, le Conseil vise d'abord l'article L. 1233-4 du Code du travail qui rappelle un principe général de ne pas licencier pour motif économique avant que les efforts de formation et d'adaptation n'aient été réalisés (5). En revanche, pour la réparation du préjudice, il fonde sa décision sur le non-respect des dispositions des articles L. 6111-1 et L. 6321-1 du Code du travail modifiés, lesquelles prévoient expressément l'obligation de formation et d'adaptation, qui tend à actualiser les connaissances et à maintenir les capacités à occuper un emploi au regard de l'évolution des emplois et des technologies.

Ces formations de tous genres et à tous les niveaux, souvent oubliées, ont pour but d'entretenir la performance et d'améliorer les connaissances des salariés ; cette règle est d'autant plus importante que les entreprises ne cessent de parler de compétitivité, alors que la première des compétitivités est bien la différenciation avec ses concurrents par rapport à son savoir-faire, qui est celui de son personnel.

Tout en s'appuyant sur la jurisprudence de la Cour de cassation (6), ce jugement provoque une réflexion sur un principe de base dont le respect éviterait un bon nombre de licenciements et sauverait même certaines entreprises. Le patronat ne peut pas continuer de cibler uniquement la durée et le coût du travail pour prétendre atteindre une certaine compétitivité, car il y aura toujours une entreprise quelque part qui fera moins cher ! Mais en œuvrant sur la qualification, et les compétences, les entreprises seraient en mesure de distancer leurs concurrents et de préserver leurs activités.

**André Chamy,**

*Avocat au Barreau de Mulhouse*

(3) Cass. Soc. 12 septembre 2012, n° 11-30373 ; Cass. Soc. 26 septembre 2012, n° 10-27306.

(4) Cass. Soc. 10 mai 2012, n° 11-14635.

(5) Cass. Soc. 2 mars 2010, n° 09-40.914, Dr. Ouv. 2010, p. 537, n. A. Mazières.

(6) Cass. Soc. 12 avril 2012, n° 11-12847.