

→ LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

253-2 Précisions sur le cadre d'appréciation des difficultés économiques et la recherche de reclassement

Cass. soc., 4 mars 2009, pourvoi n° 07-42.381, arrêt n° 385 FS-P+B+R

Les difficultés économiques s'apprécient au niveau du groupe, fût-il d'étendue mondiale, dans la limite du secteur d'activité auquel appartient l'entreprise. L'employeur qui limite ses recherches de reclassement au secteur géographique indiqué par le salarié dans un questionnaire diffusé par ses soins, ne satisfait pas à son obligation légale.

LES FAITS

La société Bosni qui, à l'époque de l'affaire, faisait partie du groupe Pinault Bois et Matériaux qui, lui-même, appartenait au groupe Wolseley, réduit les effectifs dans sa branche d'activité du sciage du bois. Avant de démarrer ses recherches de reclassement, la direction fait passer aux salariés un questionnaire, leur demandant d'indiquer leurs *desideratas* et leurs points de blocage.

Madame B. remplit son questionnaire. À la rubrique « *secteur géographique* », elle inscrit « *Cher uniquement* ». Considérant exclusivement le groupe Pinault Bois et Matériaux, sans étendre ses recherches aux entreprises du groupe Wolseley, la DRH constate qu'elle n'a pas d'emploi correspondant à la qualification de Madame B, à offrir dans le département du Cher. Au lieu d'inviter l'intéressée à modifier ses souhaits géographiques, elle s'en tient là et considère avoir franchi l'étape « *Recherche de reclassement* » et pouvoir passer à celle du licenciement.

LES DEMANDES ET ARGUMENTATIONS

Les salariés licenciés, parmi lesquels Madame B., attaquent l'entreprise sur deux terrains.

D'abord, ils contestent le motif de leur licenciement, estimant que les difficultés économiques ne sont pas établies si l'on considère le groupe au plan mondial. L'employeur se défend en faisant valoir que le secteur d'activité servant de cadre d'appréciation des difficultés économiques doit se résumer aux entreprises du groupe qui ont la même activité dominante et interviennent sur le même marché. Or, selon lui, l'activité de sciage de bois de chêne constitue un secteur d'activité différent de

celui du négoce de bois et matériaux de construction. Les salariés se plaignent ensuite du manque de loyauté dans la recherche de reclassement. L'employeur se retranche derrière les résultats de son questionnaire : en ce qui concerne Madame B., en particulier, il estimait inutile d'explorer des pistes au-delà de la limite géographique qu'elle avait elle-même fixée.

LA DÉCISION, SON ANALYSE ET SA PORTÉE

Tout comme la Cour d'appel de Bourges, la Cour de cassation va donner gain de cause aux salariés, sur chacun de leurs chefs de demande.

Sur le périmètre d'appréciation des difficultés économiques, d'abord :

« *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 la recherche de reclassement, ensuite :

« *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 à exactement décidé qu'il n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement ; que le moyen n'est pas fondé* ».

Décodez les lettres accolées aux numéros d'arrêt de la Cour de cassation

F = Formation
FS = Formation de section
FP = Formation plénière

P = Publication dans le Bulletin civil de la Cour de cassation

B = Flash dans le Bulletin d'information de la Cour de cassation

R = Mention dans le rapport de la Cour de cassation

I = Figure sur le site internet de la Cour de cassation

→ Cadre d'appréciation des difficultés économiques

Le principe ne date pas d'hier : selon la Cour de cassation, les difficultés économiques, si l'entreprise appartient à un groupe, s'apprécient dans le secteur d'activité du groupe auquel elle appartient (Cass. soc., 5 avr. 1995, n° 93-43.866, Bull. civ. V, n° 123, rapp. B. Boubli, SSL, n° 740, p. 8 et s.). Le groupe ne se limite pas aux sociétés et entreprises se trouvant sur le territoire national (Cass. soc., 12 juin 2001, n° 99-41.751, Bull. civ. V, n° 215). Il faut donc tenir compte des résultats du secteur d'activité à l'étranger (Cass. soc., 12 juin 2001, n° 99-41.839, Bull. civ. V, n° 214).

Comme le souligne Jean Chauviré, conseiller à la Chambre sociale de la Cour de cassation, qui a établi le rapport concernant la présente affaire, le principal problème consiste à déterminer quel est le secteur d'activité pertinent (voir les extraits de son rapport dans la Semaine sociale Lamy n° 1391 du 16 mars 2009). Ses recherches dans la jurisprudence des juges du fond l'ont conduit à distinguer deux courants jurisprudentiels, le premier qui définit le secteur d'activité comme celui qui rassemble des « entreprises dont l'activité économique a le même objet, quelles que soient les différences tenant aux modes de production des biens ou de fourniture des services comme aux caractéristiques des produits ou services », le second qui privilégie les choix d'organisation des groupes.

La Cour de cassation ne tranche pas ce débat car la Cour d'appel de Bourges, elle-même ne s'est placée sur aucun de ses terrains : elle avait, en quelque sorte, « envoyé la balle dans le camp de l'employeur ». C'était à lui d'apporter des éléments permettant au juge d'apprécier le secteur d'activité. L'employeur, en limitant lui-même les éléments en question au territoire français n'a pas mis le juge en mesure de déterminer si, oui ou non, l'activité de sciage de bois de chêne devait être distinguée du négoce de bois et matériaux de construction.

L'employeur avait donc en quelque sorte une option : ou il décidait de s'appuyer sur les choix d'organisation de son groupe, ou il partait dans une démonstration, certainement plus malaisée à faire, sur les différences fondamentales entre les deux activités économiques, sciage ou négoce du bois. Mais il a, d'emblée, ruiné ses chances en ne tenant pas compte de la jurisprudence de 2001 imposant de dépasser le cadre national.

On peut malgré tout regretter que la Cour de cassation n'ait pas été au-delà en donnant des indications plus précises sur la manière d'apprécier le secteur d'activité.

→ La responsabilité de l'employeur en matière de reclassement

Sur le second point, à savoir ce qui est attendu des employeurs en matière de reclassement ; l'arrêt est à la fois très concret et pédagogique. Il dresse un véritable

petit vadémécum du reclassement à l'intention des employeurs.

Pour commencer, le périmètre d'exploration des ressources : la Cour rappelle que l'employeur doit « 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 permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ».

Une fois déterminé le champ des recherches, il convient 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 ». Il ne s'agit d'ailleurs là que d'une fidèle citation de la loi (C. trav. art. L. 1233-4).

Ajoutons, ce que ne dit pas la Cour mais ce que précise le Code du travail lui-même (C. trav. art. L. 1233-4 précité), que l'offre de reclassement doit être « précise et écrite ».

C'est donc bien à l'employeur de prendre les devants. Pour une fois, ce n'est pas à lui de stimuler son subordonné en lui demandant « Que proposez-vous ? », selon les bonnes pratiques préconisées par les manuels de management. En réalité, la démarche retenue par la société Bosni a été conçue à l'envers. Il ne s'agit pas de collecter les souhaits des salariés pour s'y conformer si possible et ne rien offrir si aucun poste ne correspond au choix des intéressés, il s'agit de tout offrir, sans oublier d'assurer au salarié qu'il bénéficiera de l'adaptation nécessaire (Cass. soc., 18 févr. 1998, n° 95-45.502, Bull. civ. V, n° 88). C'est seulement une fois que l'entreprise aura présenté tout son éventail d'offres que le salarié dira s'il accepte ou non le ou les reclassements proposés.

On pourrait se demander s'il n'y a pas contradiction entre le présent arrêt et l'arrêt Sovac (Cass. soc., 13 nov. 2008, n° 06-46.227, JSL 14 janv. 2009, n° 247-5). Dans cette affaire, l'employeur avait proposé un poste à une salariée dont l'emploi était supprimé. Elle avait refusé en invoquant son souhait, pour des raisons familiales, de ne pas s'éloigner de son domicile pour l'exercice de son activité professionnelle. L'employeur avait alors limité ses recherches à ce périmètre géographique et n'avait pas trouvé de poste disponible en rapport avec les compétences de l'intéressée. La Cour de cassation avait estimé que l'employeur avait satisfait à son obligation légale.

Loin d'aller à l'encontre de la décision ici commentée, cet arrêt la complète. La Cour souligne d'abord que l'employeur n'avait pas « présumé » des souhaits de la salariée. Ils étaient clairement exprimés, de même que dans l'affaire Bosni. Mais c'est là que les deux entreprises divergent, la Sovac n'avait pas commencé par recueillir les vœux des salariés, elle avait fait des propositions. ☺

Marie Hautefort

Texte de l'arrêt

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par la société PB et M, venant aux droits de la société Pinault Bois et Matériaux, société anonyme, venant elle-même aux droits de la société Bosni,

contre l'arrêt rendu le 16 mars 2007 par la Cour d'appel de Bourges (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1^o/ à M. Ghislain Blanchard, 2^o/ à M. Michel Bonhomme, 3^o/ à Mme Adeline Bouchonnet, 4^o/ à M. Jean-Charles Grenoy, 5^o/ à M. Gilles Leduc, 6^o/ à Mme Evelyne Lohbrunner, 7^o/ à M. Philippe Millet, 8^o/ à l'Assedic, défendeurs à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les six moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat aux Conseils pour la société PB et M.

PREMIER MOYEN DE CASSATION (...)

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du Code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 27 janvier 2009, où étaient présents : Mme Collomp, président, M. Chauviré, conseiller rapporteur, Mme Mazars, conseiller doyen, M. Bailly, Mmes Morin, Perony, MM. Beraud, Linden, Moignard, Lebreuil, conseillers, Mmes Grivel, Bobin-Bertrand, Divialle, Pecault-Rivolier, Darret-Courgeon, Guyon-Renard, Mansion, conseillers référendaires, M. Allix, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bourges, 16 mars 2007), que Mmes Bouchonnet et Lohbrunner, MM. Blanchard, Bonhomme, Grenoy, Leduc et Millet 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 Lohbrunner et de MM. Blanchard, Bonhomme, Grenoy, Leduc et Millet était 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 rattache 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 Bouchonnet est sans cause réelle et sérieuse et en conséquence de l'avoir condamnée à lui verser des dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1^o/ qu'en déclarant, après avoir constaté que Mme Bouchonnet 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^o/ qu'en déclarant que la recherche de reclassement de Mme Bouchonnet 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^o/ qu'en déclarant que la recherche de reclassement de Mme Bouchonnet 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'emploi interne, 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 Bouchonnet, 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 ;

Sur les troisième, quatrième, cinquième et sixième moyens, réunis (...)

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condanne la société PB et M. aux dépens (...)