

LICENCIEMENTS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE:

RAPPEL DES TEXTES

PRÉLIMINAIRE: cadre de l'examen des licenciements pour motif économique.

Détermination de l'employeur
Analyse de la situation évoquée dans le temps
Analyse de la situation évoquée dans l'espace

LE CONTRÔLE DES MOTIFS ECONOMIQUES

I. LA SITUATION ECONOMIQUE EVOQUEE

- * motif non inhérent à la personne du salarié
- * cadre de l'appréciation
- * notion de difficultés économiques
- * mutation technologique
- * réorganisation de l'entreprise
- * cessation de l'entreprise

II. CONSÉQUENCES DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE

- * notion de suppression d'emploi
- * modification du contrat de travail

III. OBLIGATIONS CONCOMMITANTES DE L'EMPLOYEUR

A. CRP/CSP

B. OBLIGATION DE RECLASSEMENT ET DEVOIR D'ADAPTATION

- La recherche d'un reclassement
- proposition d'un congé de reclassement (entreprises de + de 1000 salariés)

C. ORDRE DES LICENCIEMENTS

IV. PROCÉDURE

- la motivation nécessaire :
 - de la lettre de licenciement
 - de la proposition de CSP
- priorité de réembauchage (durée allongée à un an pour en faire la demande)
- les nouveaux délais de contestation
- preuve (règle du doute)

V. INDEMNISATION DES PRÉJUDICE

- * les indemnités légales ou conventionnelles
- * licenciement sans cause réelle et sérieuse
- * irrégularités de procédure
- * autres irrégularités
 - . CRP/CSP
 - . Priorité de réembauchage
 - . Ordre des licenciements

RAPPEL DES TEXTES ESSENTIELS

DEFINITION

Article L1233-2

Tout licenciement pour motif économique est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.

Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Article L1233-3 (jusqu'au 1^{er} décembre 2016..)

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.

À partir du 1^{er} décembre 2016 :

Article L1233-3

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 :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

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 présent article.

Article L1233-3

Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 11

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 :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;*
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;*
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;*
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;*

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L. 1237-17 et suivants.

RECLASSEMENT

Article L1233-4 Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 290

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 sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie.

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. A 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.

Article L1233-4

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

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 sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

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. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret.

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

Article L1233-4-1 Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 290

Lorsque l'entreprise ou le groupe dont l'entreprise fait partie comporte des établissements en dehors du territoire national, le salarié dont le licenciement est envisagé peut demander à l'employeur de recevoir des offres de reclassement dans ces établissements. Dans sa demande, il précise les restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation. L'employeur transmet les offres correspondantes au salarié ayant manifesté son intérêt. Ces offres sont écrites et précises.

Les modalités d'application du présent article, en particulier celles relatives à l'information du salarié sur la possibilité dont il bénéficie de demander des offres de reclassement hors du territoire national, sont précisées par décret.

CRITERES D'ORDRE

Article L1233-5 Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 288

Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces critères prennent notamment en compte :

- 1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article.

Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou par le document unilatéral mentionné à l'article L. 1233-24-4.

Dans le cas d'un document unilatéral, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.

Les conditions d'application de l'avant-dernier alinéa du présent article sont définies par décret.

Article L1233-5

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique.

Ces critères prennent notamment en compte :

1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;

2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;

3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;

4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article.

Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par un accord collectif.

En l'absence d'un tel accord, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emplois dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emplois.

Les conditions d'application de l'avant-dernier alinéa du présent article sont définies par décret.

CADRE DE L'EXAMEN DES MOTIFS DU LICENCIEMENT:

A/ DETERMINATION DU DEFENDEUR (la question du Co emploi) :

Le défendeur est forcément la personne physique ou morale qui est l'employeur du salarié au moment du licenciement ou qui l'a substitué au moment de l'introduction de la procédure (en cas de transfert ultérieur de l'entreprise ou d'une entité économique autonome).

Cependant, la condamnation solidaire de deux personnes physiques ou morales distinctes, dont l'une n'ayant aucun lien avéré avec le salarié peut se justifier en cas de co emploi :

En effet dans des situations de liens particulièrement forts entre plusieurs entreprises dont l'une seule apparaît au contrat de travail, on peut détecter une situation de Co emploi ; si le Co emploi est retenu, l'autre entité désignée comme co employeur deviendra débitrice au même titre que le signataire du contrat.

La particularité : dans ce cas, on ne va pas s'intéresser d'abord aux liens entre le salarié et l'autre entreprise, mais aux liens entre les deux entreprises :

La situation de Co emploi est en effet caractérisée non pas par un lien de subordination du salarié à l'égard de la deuxième entreprise, mais par le CUMUL des trois conditions suivantes (jurisprudence restrictive):

- **confusion d'intérêt (les deux sociétés poursuivent le même objectif)**
- **confusion d'activité (activités non séparables en raison de leur imbrication : l'entreprise dominée n'est qu'un rouage dans l'activité économique du Co employeur)**
- **confusion de direction (qui renvoie à la confusion des pouvoirs et à l'absence d'autonomie décisionnelle)**

19 juin 2007 N° 05-42551

Publié au bulletin

après avoir constaté que la salariée avait accompli son travail sous la direction et au profit des sociétés Aspocomp et Aspocomp Group OYJ, dont les intérêts, les activités et la direction étaient confondus, a décidé que la juridiction saisie était compétente, n'encourt pas les griefs du moyen ;

18 janvier 2011 n°09-70310

« Mais attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait qui lui étaient soumis, la cour d'appel a retenu, sans se contredire, que l'activité économique de la société MIC était entièrement sous la dépendance du groupe Jungheinrich, qui absorbait 80 % de sa production et fixait les prix, que la société JFH détenait la quasi-totalité de son capital, le reste étant détenu par le dirigeant de la société holding, qu'il existait une gestion commune du personnel des sociétés MIC et Jungheinrich France, sous l'autorité de la société JFH, que celle-ci dictait à la société MIC ses choix stratégiques, notamment la décision de transférer l'activité de Rungis à la société Jungheinrich France, que la

société JFH intervenait de manière constante dans les décisions concernant la gestion financière et sociale de la cessation d'activité de la société MIC et le licenciement de son personnel, et qu'elle assurait ainsi la direction opérationnelle et la gestion administrative de sa filiale, qui ne disposait d'aucune autonomie ;

qu'elle a pu en déduire qu'il existait entre la société JFH et la société MIC une confusion d'intérêts, d'activités et de direction et qu'en conséquence la société JFH avait la qualité de coemployeur à l'égard du personnel de la société MIC ;

Attention : les apparences ne suffisent pas ;

→ la culture de groupe ne suffit pas à caractériser une situation de coemploi).

22 octobre 2008

N° de pourvoi: 07-42230

Sur le moyen unique : Attendu selon l'arrêt attaqué (Paris, 5 octobre 2006), que Mme X... engagée par la société Hôtel de Porticcio en qualité d'esthéticienne à compter du 11 mars 1999, a travaillé au titre de divers contrats successifs avec trois sociétés du groupe Accor ; Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt d'avoir mis hors de cause la société Accor et de l'avoir déboutée de ses demandes, alors, selon le moyen, que le salarié employé dans le cadre d'un groupe de sociétés entre lesquelles existe une confusion d'intérêts, d'activités et de direction a pour co-employeurs les diverses sociétés appartenant à ce groupe de sociétés; que la mutation du salarié d'une société vers une autre n'a aucun effet sur la poursuite du contrat de travail ; qu'en se bornant à affirmer, pour débouter Mme X... de ses demandes à l'encontre de la société Accor, de la société Hôtel de Porticcio, de la société Goldtur Hotels E Turismo et de la Société Hôtel Coralia Saint-Raphaël pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, que ces sociétés étaient des entités juridiques distinctes les unes des autres et autonomes, et que la société Accor n'avait eu aucune relation de fait ou de droit avec Mme X..., sans rechercher, comme elle y était invitée, s'il existait une confusion d'intérêts et de direction entre les diverses sociétés, qui avaient une gestion commune des ressources humaines, de sorte qu'elles avaient toutes la qualité d'employeurs, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles (L. 121-1 et L. 122-14-3) 1231-1, L. 1235-1 et L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, procédant à la recherche prétendument omise, a constaté, d'une part, que la salariée n'avait eu aucune relation avec la société Accor ;

qu'elle a retenu, d'autre part, que les trois sociétés avec lesquelles l'intéressée avait conclu successivement un contrat de travail étaient des entités autonomes, distinctes les unes des autres et qu'il existait seulement au sein du groupe Accor, ensemble économique et financier, une culture de groupe se traduisant par des avantages et facilités de mobilité pour les salariés ; que le moyen n'est pas fondé ;

→ la simple « coordination des actions économiques » non plus :

6 juillet 2016 N° de pourvoi: 14-27266

Attendu que pour déclarer les sociétés Continental France et Continental AG coemployeurs des salariés et de les condamner in solidum à leur verser diverses sommes, les arrêts retiennent qu'au moment de la décision de la fermeture du site de Clairoux, la société mère Continental AG exerçait un contrôle étroit et constant sur la société Continental France, filiale détenue à 100 %, qui, bien que disposant de dirigeants propres, était dépourvue d'autonomie réelle, les choix stratégiques ainsi que les décisions importantes en matière de gestion économique et sociale étant prises au niveau de la direction de la société mère et les autres, étroitement contrôlées, devant être avalisées et répondre à des critères imposés ; que les éléments du dossier font à cet égard apparaître que la société Continental AG définissait et imposait à sa filiale ses choix et orientations économiques en fonction de

ses intérêts et de ceux du groupe, notamment en termes de produits, volumes de production, clients et prix, des ratios de performance opérationnelle et les objectifs à atteindre sous la menace de se désengager financièrement vis-à-vis de sa filiale ; qu'il en était de même dans le domaine de la gestion des ressources humaines où pour l'exécution des contrats de travail des salariés de la société Continental France, le seuil de déclenchement de l'attribution de certaines primes ou avantage était fonction d'indicateurs de performance déterminés par le groupe ; qu'ainsi, les décisions de restructuration et de fermeture de l'établissement de production de Clairoux et donc la suppression consécutive de plus de mille cent salariés ont été prises, pour des raisons de pure stratégie industrielle destinées à améliorer les performances du groupe dans le secteur considéré, au niveau de la société Continental AG et imposées à la société Continental France chargée de la mettre en oeuvre sous le contrôle étroit de la société mère qui, assumant sa décision tant devant les salariés de sa filiale que des autorités politiques françaises, s'est par ailleurs fortement impliquée dans la procédure de licenciement économique collective, notamment pour l'élaboration des différents accords de méthode comportant engagement de sa part quant à l'exécution par la société Continental France de ses obligations et dans la gestion de l'ensemble des procédures de reclassement ;

Attendu cependant que, hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un coemployeur à l'égard du personnel employé par une autre que s'il existe entre elles, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le fait que la politique du groupe déterminée par la société mère ait une incidence sur l'activité économique et sociale de sa filiale, et que la société mère ait pris dans le cadre de cette politique des décisions affectant le devenir de sa filiale et se soit engagée à garantir l'exécution des obligations de sa filiale liées à la fermeture du site et à la suppression des emplois ne pouvaient suffire à caractériser une situation de coemploi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

→ La seule dépendance financière non plus :

Cass 7 mars 2017 (groupe Partouche) : pas de co-emploi à défaut d'immixtion dans la gestion économique et sociale de la filiale par la société mère.

Les applications :

- consistance du motif économique (cf cessation d'activité de l'entreprise dominée qui sera alors assimilée à la fermeture d'un établissement)
- nécessité d'un plan social pour chaque entreprise (22 juin 2011 n°09-69021)
- obligation de reclassement :

28 septembre 2011 (METALEUROP)

Mais attendu qu'ayant constaté qu'au-delà de la communauté d'intérêts et d'activités résultant de l'appartenance à un même groupe, qui se manifestait par la décision de restructuration de la filiale prise au niveau de la direction de la société mère, par l'existence de dirigeants communs et par la tenue de la trésorerie de sa filiale par la société Métaleurop laquelle assurait également le recrutement des cadres de Métaleurop Nord et la gestion de leur carrière, la société mère s'était directement chargée de négocier un moratoire à la place et pour le compte de sa filiale, que les cadres dirigeants de la Métaleurop Nord, recrutés par la société mère, étaient placés sous la

dépendance hiérarchique directe d'un dirigeant de cette dernière, à laquelle ils devaient rendre compte régulièrement de leur gestion, et que la société Métaleurop décidait unilatéralement de l'attribution de primes aux cadres de direction de sa filiale, la cour d'appel a pu en déduire qu'il existait une confusion d'intérêts, d'activités et de direction entre les deux sociétés, se manifestant notamment par une immixtion dans la gestion du personnel de la filiale et qu'en conséquence la société Métaleurop était co-employeur du personnel de sa filiale, sans qu'il soit nécessaire de constater l'existence d'un rapport de subordination individuel de chacun des salariés de la société Métaleurop Nord à l'égard de la société mère ;

...

Mais attendu que le licenciement économique prononcé par l'un des co-employeurs mettant fin au contrat de travail, chacun d'eux doit en supporter les conséquences, notamment au regard de l'obligation de reclassement ; que la cour d'appel, qui a retenu qu'aucun reclassement n'avait été recherché au sein du groupe et qu'il n'était pas justifié d'une impossibilité de reclasser les salariés licenciés, en a exactement déduit que la société Recylex, en sa qualité de co-employeur, devait indemniser les salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse, peu important que sa qualité de co-employeur n'ait été reconnue qu'après les licenciements ;

17 décembre 2014

N° de pourvoi: 13-21473

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 2 janvier 2008 par la société Altep ingénierie, filiale du groupe Altep, en qualité de directeur de l'agence d'Angoulême, chargé en outre, par avenant du 17 avril 2007, des fonctions de directeur commercial pour le groupe Altep ; qu'aux termes d'un avenant à son contrat de travail en date du 5 juillet 2009, il a été convenu qu'il consacrerait toute son activité à la fonction de directeur commercial pour le groupe à compter de cette date ; qu'il a été licencié pour motif économique par la société Altep Ingénierie le 18 novembre 2009 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale demandant notamment la reconnaissance de la SAS Ingéliance en qualité de coemployeur et, en conséquence, la condamnation solidaire de cette société et de la société Altep Ingénierie au paiement de diverses sommes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 1221-1 et L. 1233-3 du code du travail ;

Attendu que pour dire que la SAS Ingéliance est coemployeur de M. X... et la condamner solidairement avec la société Altep ingénierie, à payer au salarié une somme au titre de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel retient que le 16 novembre 2009, M. Y..., président de la SAS Ingéliance, a présenté sa société comme le rapprochement de quatre sociétés d'ingénierie industrielle construite « sur le modèle d'une holding », que loin d'être concurrentes, les sociétés regroupées au sein du groupe Ingéliance ont vocation à assurer une complémentarité d'activité pour proposer aux clients « une offre générale d'ingénierie », que la description du projet Ingéliance comporte un volet intitulé « étapes du rapprochement des sociétés fondatrices et formes juridiques », que ce descriptif permet de constater que la SAS Ingéliance fondée en 2005 s'avère être une société à vocation commerciale et de maîtrise d'oeuvre des contrats, qu'en 2008 et 2009, la société Altep a mené une politique de rachat des sociétés fondatrices, AXS et Interface, qu'ainsi, par courrier du 20 juillet 2009, M. Y... a adressé à « tous les salariés Groupe Ingéliance : Altep, AXS, Interface un courrier annonçant la finalisation des fusions de sociétés dans la groupe Ingéliance dont les sociétés Altep, AXS, Interface, Serdev et Addes sont désormais les filiales et que ces éléments permettent de constater que la SAS Ingéliance est en réalité devenue en 2009, par la politique de fusion et de rachat de la société Altep ingénierie, la société mère d'un groupe de sociétés d'ingénierie

;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs ne permettant pas de caractériser une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion de la SAS Ingéliance dans la gestion économique et sociale de la société Altep ingénierie, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

ATTENTION : au regard du durcissement de la notion de co-emploi, la notion de responsabilité délictuelle a été utilisée pour aboutir dans certains cas à la condamnation de la société mère ; il n'y a pas alors de condamnation solidaire mais une condamnation directe à des dommages et intérêts. Encore faut il prouver la faute de la société mère notamment dans la chute de la filiale. (Cass – 4 arrêts du 24 mai 2018 : 17-15630, 16-18621, 17-12560, 16-22881)

B/ DATE

LE MOTIF DU LICENCIEMENT DOIT ÊTRE APPRÉCIÉ À LA DATE DU LICENCIEMENT :

Cette précision constante de la Cour de Cassation interdit les licenciements intervenant longtemps après que la situation dégradée réelle, se soit stabilisée.

Mais on peut prévenir des difficultés à venir par le biais de la motivation de la restructuration nécessaire (cf. infra).

C/ GROUPE OU SECTEUR D'ACTIVITE

Le motif du licenciement doit s'apprécier:

« La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'appréciant au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude. »

Le secteur d'activité :

« Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché. »

(le texte confirme la notion dégagée par la jurisprudence antérieure)

Cassation sociale 26 juin 2008 :

Qu'en statuant ainsi, alors que les difficultés économiques invoquées à l'appui d'un licenciement pour motif économique doivent être appréciées au niveau du groupe ou du secteur d'activité du groupe dont relève l'entreprise, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Cassation sociale 14 janvier 2004 :

Mais attendu que la cour d'appel, ayant constaté qu'il résultait des pièces produites aux débats que la société Nina Ricci parfums faisait partie d'un groupe et que l'employeur ne produisait aucune information sur la situation économique et financière de celui-ci, a pu en déduire, sans inverser la charge de la preuve, que l'existence de la cause économique de licenciement invoquée, n'était pas établie au niveau du secteur d'activité de ce groupe

La notion de secteur d'activité est envisagée assez largement par la Cour de Cassation : arrêt du 30 avril 1997 :

Deux Sociétés appartenant au groupe INTERMARCHE s'occupaient de l'approvisionnement en produits frais et secs des 92 magasins de la Région parisienne. Les Sociétés demandaient à scinder l'activité du groupe en plusieurs gammes, la Cour de Cassation a énoncé que : "la distribution en Grande Surface à dominante alimentaire constitue un secteur d'activité unique pour l'application de l'Article L 321-1 du Code du Travail" ; elle a donc estimé que les difficultés économiques alléguées par les Sociétés devaient être évaluées dans le cadre du groupe et constatait dans ce cadre que ces difficultés étaient inexistantes.

8 juillet 2008 :

Attendu que pour dire que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et débouter le salarié de ses demandes, la cour d'appel a retenu que la société Aro faisait partie du groupe Iwka comprenant 90 sociétés et ayant quatre divisions dont celle des technologies de l'industrie automobile, elle-même divisée en trois secteurs d'activités dont celui des pinces à souder, qu'elle avait pour activité la soudure par résistance des pièces mécaniques pour le secteur automobile, et notamment la pince à souder, activité très spécialisée, et qu'en raison de cette spécificité du marché, les difficultés économiques devaient être appréciées au niveau de l'entreprise; Qu'en statuant ainsi, alors que la spécialisation d'une entreprise au sein d'un groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un secteur d'activité plus étendu, au niveau duquel doivent être appréciées les difficultés économiques, la cour d'appel a violé le texte susvisé;

La Cour de Cassation a également jugé le 29 avril 2009 (n°07-44116) que la fabrication d'outils de coupe en métal relevait bien de l'activité du travail du métal telle que pratiquée par le groupe et ne constituait pas un secteur d'activité distinct et le 23 juin 2009 (n°07-45668) que ni le marché visé (français ou étranger) ni la spécialisation dans le produit (produits chimiques de base ou produits techniques) ne permettait d'exclure le rattachement de l'entreprise à un même secteur d'activité.

Exemple de motivation : Cour d'Appel de Dijon 29 novembre 2012 :

A ce sujet, la SAS NELTEC EUROPE précise que les activités du Groupe Park Electrochemical se divisent en quatre segments distincts :

- les matériaux pour les circuits imprimés numériques (marque : Nelco ®, marchés : télécommunications, infrastructures internet, informatique haut de gamme), segment dans lequel elle opère,
- les matériaux pour les circuits imprimés radio-fréquence/micro-ondes (marque : Nelco ®, marchés : communication sans fil), segment dans lequel intervient Neltec SA,
- les matériaux composites de pointe pour l'aéronautique (marque : Nelcote ®, marchés : aéro postale, aéronautique),
- les structures et composants en matériaux avancés pour l'aéronautique (marque Nova TM, segment nouveau pour le groupe, constitué après l'achat de la Société Nova Composite en 2007.

Elle considère que les deux premiers sont destinés à des applications relevant du marché de l'électronique tandis que les deux autres visent le marché de l'aéronautique, que les deux secteurs se distinguent nettement et que la compétitivité de l'entreprise doit être appréciée à l'aune du seul secteur d'activité des matériaux pour circuits imprimés numériques.

La Cour observe toutefois :

- que selon ses propres écrits, le Groupe Park Electrochemical exerce ses compétences essentielles dans le domaine de la formulation chimique des polymères, la technologie de revêtement et la conception ainsi que la fabrication de structures et de composants composites avancés, qu'il conçoit et produit des matériaux électroniques utilisés dans la fabrication des circuits intégrés multicouches complexes et des systèmes d'interconnexion et que son activité s'opère grâce à des unités opérationnelles pleinement intégrées en Asie en Europe et en Amérique du Nord,
- que les matériaux pour circuits imprimés numériques du groupe sont utilisés, notamment, dans les routeurs, les réseaux, les ordinateurs, les commutateurs satellite, les téléphones portables, les émetteurs-récepteurs, les assistants numériques personnels, les applications radio-fréquence de l'aviation militaire, les antennes-relais, les régulateurs de vitesse et les éléments de communication aérienne,
- que toutes les productions du groupe trouvent leur place dans l'électronique de pointe ou de base,
- qu'en 2005, la SAS NELTEC EUROPE, confinée jusque là dans des produits de bas de gamme, a commencé à fabriquer des produits de moyenne gamme et a obtenu sa qualification pour le pressage de produits de haute technologie dans le cadre du redéploiement des activités du Groupe Park Electrochemical.

Il en résulte que les quatre segments dont l'intimée fait état constituent des déclinaisons plus ou moins complexes et évoluées d'une seule et même technologie de base.

Eu égard à ces éléments, il convient de retenir que ni la spécialisation de la SAS NELTEC EUROPE dans un segment du groupe, ni l'existence d'une clientèle distincte, ni son implantation géographique en Europe ne permettent de la dissocier du secteur d'activité du groupe dont elle dépend. Les difficultés économiques invoquées dans la lettre de licenciement doivent par conséquent être appréciées au niveau du groupe.

17 décembre 2014

N° de pourvoi: 13-21205

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1233-2 et L. 1233-3 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Lir France, devenue Lir Packaging, spécialisée dans la fabrication d'emballages en matière plastique principalement dédiés à l'industrie du soin et de la cosmétique, détenue par une société appartenant au groupe Alcan, a été cédée le 9 juin 2006 à la

société Mahi Plastics Group, dont une filiale, la société Plastics 2000, fabriquait des pièces en matière plastique données en sous-traitance par la société Lir France ; que cette dernière, invoquant des difficultés économiques, a décidé en novembre 2006 une restructuration comprenant la suppression de cinquante-sept postes dont quarante-six postes d'opérateurs, et a mis en place un plan de sauvegarde de l'emploi ; que Mme X..., qui avait été engagée par la société Lir France le 7 janvier 2002 et qui occupait un poste d'opératrice, a été licenciée pour motif économique le 9 janvier 2007 ; que la société Lir Packaging ayant été placée en redressement judiciaire le 19 octobre 2009 puis en liquidation judiciaire le 18 janvier 2012, le tribunal de commerce ayant ensuite arrêté un plan de cession le 19 mars 2012, la salariée a mis en cause l'administrateur judiciaire, M. A..., puis le liquidateur judiciaire, M. B..., ainsi que les cessionnaires, l'AGS, la société Alcan France, devenue Rio Tinto, et la société Mahi Plastics Group ;

Attendu que pour rejeter la demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse formée par la salariée, la cour d'appel retient, par motifs propres et adoptés, que M. C..., expert-comptable mandaté en vue de l'information du comité d'entreprise, a constaté en décembre 2006 la réalité des difficultés économiques de la société Lir France, que ces difficultés économiques avaient été également constatées par le cabinet Alpha désigné en février 2006 par le comité d'entreprise, que les deux cabinets d'expertise ont un constat convergent concernant la réalité des difficultés économiques de l'entreprise, que le transfert de la fabrication de produits de parfumerie/soins dans les filiales du groupe Alcan n'est que l'une des causes des difficultés rencontrées par Lir France et que la réalité des difficultés économiques invoquées à l'appui des licenciements est établie ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la société Lir Packaging avait été cédée en juin 2006 à une société faisant partie du groupe Mahi Plastics Group, dont une filiale, la société Plastics 2000, fabriquait des pièces en matière plastique données en sous-traitance par la première société, ce dont il résultait que ces deux sociétés avaient le même secteur d'activité, la cour d'appel, qui était tenue de vérifier la réalité et le sérieux des difficultés économiques au niveau du secteur d'activité du groupe auquel la société appartenait, n'a pas donné de base légale à sa décision ;

24 octobre 2012

N° de pourvoi: 11-23418 11-23419 11-23420

Attendu, selon les arrêts attaqués (Dijon, 23 juin 2011), que la société Kodak industrie, exploitant à Chalon-sur-Saône un site exclusivement dédié à l'imagerie argentique et appartenant au groupe Eastman Kodak Company exerçant des activités de recherche, développement, conception de produits et équipements, industrialisation, fabrication, distribution et vente de services associés, liés initialement à l'imagerie traditionnelle argentique et, récemment, à l'imagerie numérique, a, dans le cadre d'un programme de restructuration destiné à adapter l'outil de production au déclin de la technologie argentique, procédé à plusieurs séries de licenciements pour motif économique entre les mois d'octobre 2004 et de février 2007 ;

...

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de dire leur licenciement fondé sur une cause économique réelle et sérieuse et de les débouter de leur demande de dommages-intérêts, alors, selon le moyen : Que relèvent d'un même secteur d'activité les entreprises dont l'activité économique a le même objet, quelles que soient les différences tenant aux modes de production des biens et de fournitures des services comme aux caractéristiques des produits ou des services ; que la fabrication et la commercialisation de produits liés à l'imagerie, dont les seules différences tiennent à leurs caractéristiques techniques résultant, dans un cas, de l'utilisation de la méthode dite « argentique » et, dans l'autre, de la technique dite « numérique » relèvent en conséquence d'un seul et même secteur d'activité ; qu'en affirmant que le groupe Kodak était divisé en deux secteurs d'activité, l'un composé des entreprises utilisant la technologie « numérique » et l'autre composé des entreprises utilisant la technique « argentique », la cour d'appel a violé l'article L. 1233-3 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel ayant relevé que la technologie numérique appliquée aussi bien à la prise de vue qu'au traitement de l'image (impression, visualisation sur écran, archivage) remplaçait progressivement la technologie traditionnelle argentique dans la photographie grand public, dans l'imagerie médicale et dans l'imagerie cinématographique et qu'elle était fondée sur des technologies différentes nécessitant des outils de production différents, a pu décider qu'elle constituait un secteur d'activité distinct de celui de la technologie argentique et apprécier de façon spécifique la situation de ce secteur traditionnel au sein du groupe ; que le moyen n'est pas fondé

10 décembre 2014

N° de pourvoi: 13-19794

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 18 avril 2013), que la société JTEKT automotive Dijon Saint-Etienne a élaboré deux plans successifs de réorganisation et de compression du personnel comportant un plan de sauvegarde de l'emploi, le 27 novembre 2008 et le 2 décembre 2009 ; que M. X... et onze autres salariés ont fait l'objet d'un licenciement pour motif économique dans le cadre du second plan, entre mai 2010 et janvier 2011 et qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale pour faire juger que leur licenciement ne reposait sur aucune cause réelle et sérieuse ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire les licenciements sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1°/ que la cause économique d'un licenciement s'apprécie au niveau de l'entreprise ou, si celle-ci fait partie d'un groupe, au niveau du secteur d'activité du groupe dans lequel elle intervient ; qu'en l'espèce, le projet de réorganisation et de compression des effectifs du 2 décembre 2009 ne mentionne à aucun moment que les machines-outils seraient destinées au marché de l'automobile ou liées à ce secteur et l'employeur soulignait que le secteur des machines-outils n'avait rien à voir avec l'automobile ; que dans ce même document du 2 décembre 2009, s'agissant des roulements, il est indiqué qu'ils ne sont destinés à l'automobile que pour 70 % environ, et l'employeur faisait valoir que les solutions de roulement étaient également utilisées dans une large gamme d'applications comprenant l'aéronautique, l'industrie ferroviaire, l'industrie minière, etc. ; qu'en affirmant, au visa du « projet de réorganisation et de compression des effectifs du 2 décembre 2009, page 4 », que les domaines d'activité du groupe JTEKT Corporation que sont les solutions de roulement, les machines outils et les composants pour transmission relevaient du secteur de l'automobile au même titre que le domaine des systèmes de direction, sans s'expliquer sur ces points et en particulier sans dire d'où elle tirait que la division « machines-outils » relevait du secteur de l'automobile, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail ;

...

3°/ que relèvent de secteurs d'activité distincts, pour l'appréciation de la cause économique de licenciement, des entreprises qui ont une activité dans des domaines relevant de technologies différentes et nécessitant des outils de production différents ; qu'en affirmant que relèvent d'un même secteur d'activité les entreprises dont l'activité économique a le même objet, quelles que soient les différences tenant aux modes de production des biens ou de fournitures de services comme aux caractéristiques des produits ou services, pour en déduire que le domaine d'activité des « systèmes de direction » relevait du secteur de l'automobile au même titre que les autres domaines d'activité du groupe JTEKT Corporation que sont les solutions de roulement, les machines outils et les composants pour transmission, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-3 du code du travail ;

4°/ que la société JADS faisait valoir que le secteur « systèmes de direction » reposait sur des technologies différentes des autres secteurs d'activité du groupe ; qu'en affirmant que la société

n'alléguait pas que les quatre domaines d'activités du groupe JTEKT Corporation relèveraient de technologies différentes nécessitant des outils de production différents, la cour d'appel a dénaturé les conclusions de l'exposante, en violation de l'article 4 du code de procédure civile ;

...

6°/ qu'en affirmant que la société ne démontrait pas que les quatre domaines d'activités du groupe JTEKT Corporation relèveraient de technologies différentes nécessitant des outils de production différents, sans expliquer comment des systèmes de direction, des solutions de roulements, des composants pour et des machines-outils pouvaient être fabriqués avec des mêmes outils de production et selon les mêmes technologies, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail ;

...

Mais attendu d'abord qu'après avoir exactement énoncé que les difficultés économiques et la réorganisation de l'entreprise doivent s'apprécier, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, au niveau du secteur d'activité de ce groupe dans lequel intervient l'employeur, la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a retenu, sans dénaturation et sans méconnaître l'objet du litige, en prenant en considération l'objet de l'activité économique du groupe quelles que soient les différences tenant aux modes et aux caractéristiques des produits, que l'entreprise relevait du secteur d'activité de l'automobile ;

Le groupe

Attention à la définition du Groupe, que la cour de cassation ne donnait pas...

Avec la précision récente du texte :

« Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1 (1 sté possède + de 50% d'1 autre) , aux I et II de l'article L. 233-3 (majorité des droits de vote) et à l'article L. 233-16 (contrôle exclusif) du code de commerce ».

Attention : tout « groupement » n'est pas forcément un groupe :

11 février 2015

N° de pourvoi: 13-23573 Publié au bulletin

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 3 février 2004 en qualité d'assistante dentaire par la Mutualité française Marne aux droits de laquelle se trouve la Mutualité française

Champagne Ardenne SSAM, et occupant en dernier lieu les fonctions de standardiste-employée de bureau, a été licenciée pour motif économique le 23 novembre 2010 ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur :

Vu l'article L. 1233-4 du code du travail ;

Attendu que pour dire que l'employeur n'a pas accompli loyalement son obligation de reclassement et que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que la Fédération nationale de la Mutualité française, dont la Mutualité française de la Marne est adhérente, a vocation à collationner et diffuser les offres d'emplois disponibles au sein des mutualités affiliées, toutes régions confondues et que les permutations d'une mutualité à une autre sont possibles et que parmi les quelques courriers adressés par l'employeur dans le cadre des recherches externes, aucun ne l'a été à destination de l'une des mutualités de la région (pour le moins) sachant que la fédération rassemble six cents mutuelles de santé et deux mille cinq cents services de soins et d'accompagnement mutualiste ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors que l'adhésion d'une mutuelle de santé à une fédération nationale n'entraîne pas en soi la constitution d'un groupe au sens des dispositions de l'article L. 1233-4 du code du travail, la cour d'appel qui n'a pas précisé en quoi les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation des différentes mutualités adhérentes de la Fédération nationale de la Mutualité française leur permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, n'a pas donné de base légale à sa décision ;

LES ÉLÉMENTS SUR LESQUELS PORTE LE CONTRÔLE:

I/ LE MOTIF ÉCONOMIQUE DU LICENCIEMENT

Rappel: le texte vise les difficultés économiques, les mutations technologiques, notamment..

Attention : en cas de RJ ou LB, la simple référence à l'autorisation du juge commissaire suffit, laquelle vaut motivation et justification suffisantes (Le juge prud'homal ne peut pas alors retenir une absence de cause économique..) dans les conditions suivantes :

**23 mars 2016 N° de pourvoi: 14-22950
 Publié au bulletin**

Mais attendu qu'en application de l'article R. 631-26 du code de commerce, des licenciements économiques ne peuvent être valablement prononcés en vertu d'une autorisation de licencier donnée par la juridiction qui arrête un plan de cession qu'à la condition que cette décision précise, dans son dispositif, le nombre des salariés dont le licenciement est autorisé, ainsi que les activités et catégories professionnelles concernées ;

Et attendu que la cour d'appel qui a constaté que l'ordonnance ne déterminait pas elle-même le nombre des salariés dont le licenciement était autorisé ainsi que les activités et catégories professionnelles concernées mais renvoyait à une annexe, laquelle n'était pas signée, a, par ces seuls

motifs, décidé à bon droit que les licenciements pour motif économique étaient sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

A) Préalable: Motifs non inhérents à la personne du salarié

Tout salarié licencié pour motif économique "officiel", mais en réalité pour un motif inhérent à sa personne devra être dédommagé (licenciement abusif) :

Exemple :

- ancienne fonction syndicale (Cass. Soc. 27 janvier 1993),
- problème de compétence professionnelle (Cass. Soc. 23 novembre 1993),
- ancienneté (Cass. Soc. 03 décembre 1992).

En cas de coexistence d'un motif personnel et d'un motif économique invoqués à l'appui d'un licenciement, il faut s'attacher à celui qui en a été la cause première et déterminante :

Exemple : demande de remboursement d'un compte courant sans délai plaçant la Société dans des difficultés d'ordre financier (Cass. Soc. 26 octobre 1994), licenciement économique venant très rapidement après une sanction disciplinaire contestée (Cass. Soc. 29 novembre 1995).

11 février 2015 N° de pourvoi: 13-22406

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Agen, 4 juin 2013), que M. X..., engagé le 1er octobre 1997 par la société Atelier de bobinage en qualité de magasinier et qui occupait en dernier lieu les fonctions de chef d'atelier, a, après avoir adhéré à la convention de reclassement personnalisé le 22 décembre 2008, saisi la juridiction prud'homale pour contester le motif économique de la rupture du contrat de travail ;

....

Mais attendu qu'appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a retenu, par motifs propres et adoptés, que l'employeur ne justifiait pas que des mesures de réorganisation de l'entreprise étaient nécessaires pour la sauvegarde de sa compétitivité, que M. X..., seul salarié licencié sur un effectif de cinquante et un, avait la capacité et la volonté de s'adapter à l'évolution de son emploi, que l'intéressé avait, avant même son licenciement, été remplacé par un autre salarié récemment embauché, ce dont elle a pu déduire, sans encourir les griefs du moyen, que la véritable cause de la rupture du contrat de travail était inhérente à la personne du salarié ;

B) NOTION DE DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES

Hors les cas précis visés par la loi travail dont on ignore s'ils vont lier le juge ou pas :

Article L1233-3

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 :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

C) MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

Exemple : suppression d'un poste à la suite de l'informatisation de l'agence (Cas. Soc. 15 mars 1997)

Exemple : l'évolution de la Société l'amène à prendre en charge de nouveaux secteurs d'activités plus techniques, cette modification exige la transformation d'un emploi vers une qualification supérieure, la salariée n'arrive pas à obtenir le niveau de qualification requise malgré l'effort d'adaptation tentée : il s'agit d'un licenciement pour motif économique (Cas. Soc. 09 juillet 1997).

Mais, dans un arrêt du 25/02/1998, la Cour d'Appel de NANCY condamne un employeur qui n'avait pas démontré que "cette mutation (technologique) intervenait pour sauvegarder la pérennité ou la compétitivité de l'entreprise.

La tendance actuelle de la jurisprudence est de fait sévère à l'encontre des employeurs: de façon générale, les licenciements pour motif économique prononcés en dehors de difficultés économiques avérées, ou de nécessité vitale de se redresser sont jugés abusifs.

D) RÉORGANISATION DE L'ENTREPRISE

NOTA BENE

Ce motif économique doit être examiné car s'il n'est pas inséré à la loi, elle ne donne pas une énumération limitative des situations dans lesquelles les licenciements économiques peuvent se produire. La position de principe de la Cour de Cassation est la suivante :

"A la condition d'être décidée dans l'intérêt de l'entreprise, une réorganisation de celle-ci peut constituer une cause économique de suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail".

Cette position de la Cour de Cassation existe depuis l'année 1992 mais la jurisprudence est devenue depuis 1995 beaucoup plus sévère : arrêt VIDEO-COLOR du 05 avril 1995 :

"Lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation ne peut constituer un motif économique et que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité".

Cette jurisprudence est confirmée régulièrement depuis, le terme de "sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise" figurant systématiquement :

Exemple : 14 mai 1997 - 25 juin 1997 - 09 juillet 1997

Depuis, l'examen par les juges était sévère : il fallait que la nécessité de la sauvegarde de la compétitivité soit avérée, que le tissu concurrentiel ait subi un changement risquant de mettre en péril l'entreprise.

Commentaire:

Ceci pose cependant la question de la définition de ces termes: il semblerait que la situation existante doit être telle qu'il y a péril pour l'entreprise; la simple recherche d'augmentation des bénéfices est insuffisante.

Ainsi, dans le cadre de réelles difficultés économiques, une réorganisation peut logiquement être entreprise pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, dans ce cas clairement en péril et donner lieu à des licenciements pour motif économique:

La Cour de cassation utilise désormais comme formule de style la phrase suivante: "une réorganisation de l'entreprise ne peut être une cause économique de licenciement qu'autant qu'elle est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise" (cf. par ex. Cass Soc 13 avril 1999 - Ouest France -)

17 janvier 2013 :

« Mais attendu qu'en l'absence de difficultés économiques, la réorganisation de l'entreprise ne peut justifier un licenciement pour motif économique que si elle est nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

Mais par l'arrêt « PAGES JAUNES » du 11 janvier 2006, la cour de cassation a autorisé les licenciements « préventifs » :

L'attendu de principe est le suivant :

« La réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du groupe auquel elle appartient, et que répond à ce critère la réorganisation mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir liées à des mutations technologiques et leurs conséquences sur l'emploi, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement.

Commentaire cour de cassation (arrêts 11-1-2016):

« En énonçant tout d'abord que la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ne suppose pas l'existence de difficultés économiques actuelles, les trois arrêts de la chambre sociale confirment la jurisprudence antérieure qui admettait la prise en compte d'évolutions de l'entreprise postérieures au licenciement (Soc., 26 mars 2002, *Bull.*, V, n° 106).

En affirmant, ensuite, que la réorganisation mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir et leurs conséquences sur l'emploi, répond au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, la Cour de cassation précise la portée de ce critère dans une optique de prévention. Sur ce point, l'arrêt n'affirme nullement que pourrait être justifié par un tel motif des licenciements économiques effectués pour prévenir des difficultés économiques sans autre justification. En relevant que les difficultés économiques à venir étaient liées à des mutations technologiques, la Cour de cassation indique que la source des difficultés futures doit être démontrée et appelle des mesures d'anticipation.

Enfin, il ressort de ces arrêts que la prévention concerne les conséquences pour l'emploi des difficultés prévisibles. Des commentateurs des précédents arrêts sur la sauvegarde de la compétitivité avaient déjà souligné l'objectif de prévention propre à ce motif qui intègre naturellement l'objectif de sauvegarder le maximum d'emplois. Et tel était le cas dans la réorganisation mise en œuvre par la société Les Pages jaunes. »

E. Cessation de l'entreprise

C'est une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique sauf légèreté blâmable ou faute de l'employeur.

Pour autant, il demeure nécessaire qu'il soit également exposé comme tel aux lettres de rupture ; c'est le sens d'un l'arrêt du 16 mars 2004 qui vise l'ancien article L 122-14-2 du code du travail.

Un arrêt du 16 janvier 2001 concerne un licenciement prononcé pour cessation d'activité suite au non renouvellement du bail commercial : il s'agissait bien là du motif économique énoncé par l'employeur.

Un arrêt du 1^{er} mars 2000 concerne un licenciement faisant suite à la dissolution d'une association, énoncée en tant que motif du licenciement ; la situation est la même dans l'arrêt du 28 février 2006, l'arrêt précisant que la cessation d'activité « était donnée comme motif de rupture par la lettre de licenciement ».

Cassation sociale 29 avril 2009 n°07-44306:

Attendu, ensuite, que seule une cessation complète de l'activité de l'employeur peut constituer en elle-même une cause économique de licenciement, quand elle n'est pas due à une faute ou à une légèreté blâmable de ce dernier ; qu'une cessation partielle de l'activité de l'entreprise ne justifie un licenciement économique qu'en cas de difficultés économiques, de mutation technologique ou de réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité

Cassation Sociale, 1^{er} février 2011 n°10-30045 à 48 :

Que la cour d'appel, après avoir visé les éléments sur lesquels elle se fonde, a relevé, notamment, que la baisse d'activité de la société K-DIS était imputable à des décisions du groupe, qu'elle ne connaissait pas de difficultés économiques, mais qu'elle obtenait au contraire de bons résultats, que n'étant pas un distributeur indépendant, elle bénéficiait fort logiquement de conditions préférentielles d'achat auprès du groupe, dont elle était la filiale à 100 % à travers une société holding et que la décision de fermeture a été prise par le groupe, non pas pour sauvegarder sa compétitivité, mais afin de réaliser des économies et d'améliorer sa propre rentabilité, au détriment de la stabilité de l'emploi dans l'entreprise concernée ; qu'elle a pu en déduire que l'employeur avait agi avec une légèreté blâmable et que les licenciements étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse ;

Lorsqu'il s'agit de la fermeture d'une « agence » ou d'un « service » du groupe, ou simplement d'une filiale ou d'une société du groupe, l'employeur devra justifier que la situation du GROUPE la rendait nécessaire :

Voir par exemple : Cour de Cassation 3 décembre 2008 n°07-44034, 5 mai 2009 n°07-44214, 10 février 2010 n°09-40131, ou Cour d'Appel de LYON 15 avril 2005, RG 2003/2635.

Cassation sociale 28-10-2008 n°07-41984 à 86

Mais attendu que c'est par une interprétation nécessaire des procès-verbaux du conseil d'administration de la société SPF et par une appréciation souveraine des autres éléments de preuve produits par les salariés que la cour d'appel, sans avoir à suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a retenu que la cessation d'activité de la société SPF avait été décidée en avril 2002 de manière précipitée, à la demande de son principal associé et pour satisfaire aux seules exigences du groupe Crédit agricole Indosuez, sans que toutes les possibilités pouvant permettre le maintien de son activité et des emplois aient été recherchées ; qu'elle a pu en déduire que cette cessation rapide et définitive de l'activité de la société, malgré les bons résultats qu'elle avait réalisés et en dépit de la position favorable qu'elle occupait sur le marché, procédait d'une légèreté blâmable, privant les licenciements alors prononcés de cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

Cour de cassation 18 janvier 2011,

« Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la cessation d'activité de la société MIC ne résultait que de choix stratégiques décidés au niveau du groupe, sans que des difficultés économiques les justifient, au niveau du secteur d'activité du groupe, en a exactement déduit que les licenciements ne reposaient pas sur une raison économique ; que par ce motif de pur droit, substitué aux motifs critiqués, l'arrêt se trouve légalement justifié ; »

Cour de Cassation, 1^{er} février 2011, déjà cité :

« Mais attendu que si, en cas de fermeture définitive et totale de l'entreprise, le juge ne peut, sans méconnaître l'autonomie de ce motif de licenciement, déduire la faute ou la légèreté blâmable de l'employeur de la seule absence de difficultés économiques ou, à l'inverse, déduire l'absence de faute de l'existence de telles difficultés, il ne lui est pas interdit de prendre en compte la situation

économique de l'entreprise pour apprécier le comportement de l'employeur ;

Que la cour d'appel, après avoir visé les éléments sur lesquels elle se fonde, a relevé, notamment, que la baisse d'activité de la société K-DIS était imputable à des décisions du groupe, qu'elle ne connaissait pas de difficultés économiques, mais qu'elle obtenait au contraire de bons résultats, que n'étant pas un distributeur indépendant, elle bénéficiait fort logiquement de conditions préférentielles d'achat auprès du groupe, dont elle était la filiale à 100 % à travers une société holding et que la décision de fermeture a été prise par le groupe, non pas pour sauvegarder sa compétitivité, mais afin de réaliser des économies et d'améliorer sa propre rentabilité, au détriment de la stabilité de l'emploi dans l'entreprise concernée ; qu'elle a pu en déduire que l'employeur avait agi avec une légèreté blâmable et que les licenciements étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse ; »

II/ CONSÉQUENCES DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE

A) Notion de suppression d'emploi

Premier principe :

La suppression d'emploi ne s'accompagne pas nécessairement de la disparition des tâches :

"La suppression d'un poste même si elle ne s'accompagne pas de la disparition des tâches confiées au salarié, étant une suppression d'emploi".

Deuxième principe :

Dans le cas où les tâches ne sont pas supprimées, l'on peut admettre que lesdites tâches aient été réparties entre plusieurs salariés déjà présents dans l'entreprise.

La Cour de Cassation n'acceptera pas la réalité de la suppression de la tâche si au contraire un salarié embauché dans un temps très proche du licenciement (soit avant, soit après) reprend les fonctions concernées.

Troisième principe :

Ne constitue pas un remplacement le fait de confier les tâches attachées au salarié licencié à une personne non salariée de l'entreprise (Associé non salarié, aide familiale bénévole, etc...).

De même, si un autre salarié a été embauché dans un temps proche du licenciement, pour un poste différent (chauffeur-livreur/vendeur), et qu'il se voit affecter une partie des tâches du salarié licencié, il n'y a pas remplacement.

Ces notions devront également être examinées à la lumière des règles liées à l'ordre des licenciements.

B) Modification du contrat de travail

Sur le fond :

Lorsque, pour des motifs économiques, l'employeur est amené à proposer une modification substantielle du contrat de travail à un salarié, et que celui-ci le refuse, le salarié peut faire l'objet d'un licenciement pour motif économique.

La Cour de Cassation admet comme fondées :

les diminutions de rémunérations effectuées pour maintenir une égalité de rémunérations entre les salariés d'une même catégorie professionnelle à condition que la modification ait été dictée par l'intérêt de l'entreprise ou imposée par des difficultés économiques (le simple souci d'économie ne suffit pas) Cass. Soc. 21 octobre 1992 - 09 mars 1994 - 06 avril 1994.

Même en matière de refus de modification substantielle du contrat de travail, la Cour de Cassation recherche si la modification proposée est rendue nécessaire par la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (cass Soc 14 avril 1999 cahiers Sociaux N°112 S 350, en matière de modification des horaires pour le nettoyage des locaux d'une école vétérinaire, ou la modification de leur lieu de travail)

La modification peut également porter sur la durée du travail (transformation d'un plein temps en un temps partiel ou aménagement des horaires de travail), même commentaire : ces modifications seront fondées si elles sont justifiées par l'intérêt de l'entreprise et naturellement appliquées des salariés sans qu'une discrimination ne puisse être opposée à l'employeur :

Exemple : 21 juillet 1994 - 21 février 1996

Enfin, la modification peut être constituée par une mutation selon les mêmes limites que précédemment.

Dans ce dernier cas, s'il apparaît que l'entreprise procède parallèlement à des recrutements pour des postes qui pourraient être proposés aux salariés, le licenciement peut se trouver privé de cause réelle et sérieuse.

Exemple : 10 juillet 1997 - 05 décembre 1995 etc...

Attention:

- 1) si la lettre de licenciement se borne à énoncer comme motif le refus de modification, cette lettre sera considérée comme non motivée: l'employeur doit rappeler les motifs économiques qui l'ont conduit à proposer la modification.
- 2) lorsque le nombre de propositions de modifications de contrat de travail est supérieur à 10, la procédure collective de consultation doit être mise en oeuvre, de même qu'un plan social si le nombre de propositions le justifie; ce n'est donc pas le nombre de refus de modification qui sera déterminant pour la mise en place de cette procédure. Cass.Soc. 5 janvier 1999 (Droit Ouvrier)

Sur la forme :

L'employeur doit impérativement respecter la procédure légale et donc adresser la proposition par lettre recommandée et laisser au salarié un délai de un mois pour réfléchir.

25 septembre 2012 n°11-14550

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 26 janvier 2011), que M. X... a été engagé le 1er juillet 2001 en qualité de directeur administratif et financier par la société Vivier ; qu'après l'intégration de la société au groupe Tarvel, l'employeur l'a informé, par lettre remise en main propre le 12 mars 2008, d'une modification de son lieu de travail et de ses fonctions, ce qu'il a refusé ; que le contrat a été rompu le 30 mai 2008 après signature par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé ;

Mais attendu, d'une part, qu'ayant constaté que la procédure légale d'envoi de la proposition de modification du contrat de travail par lettre recommandée avec avis de réception n'avait pas été respectée par l'employeur, la cour d'appel en a déduit à bon droit qu'il ne pouvait se prévaloir, pour justifier le licenciement, d'un refus régulier du salarié ;

30 avril 2014 N° de pourvoi: 13-11034

Attendu que, selon ce texte, lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour un motif économique, il doit en faire la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception informant le salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de cette lettre pour faire connaître son refus ; qu'il résulte de ces dispositions que l'employeur qui n'a pas respecté ces formalités ne peut se prévaloir, ni d'un refus, ni d'une acceptation de la modification du contrat de travail par le salarié ;

Quelle que soit la position du salarié, la convocation à entretien préalable qui interviendrait avant l'expiration de ce délai (même si la notification est postérieure) serait abusive.

4 juillet 2012

N° de pourvoi: 11-19205

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 7 avril 2011), que M. X..., employé par la société Établissements Burguet en qualité de comptable, s'est vu proposer par lettre du 16 juin 2009 une modification de son contrat de travail, consistant en une réduction de son temps de travail ; que cette lettre lui indiquait qu'en application de l'article L. 1222-6 du code du travail, il disposait d'un délai d'un mois pour faire connaître son acceptation ou son refus ; que, suite à son refus, le salarié a été convoqué le 2 juillet 2009 à un entretien préalable puis licencié pour motif économique, le 24 juillet 2009 ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le délai de réflexion prévu à l'article L. 1222-6 du code du travail pour permettre au salarié de se prononcer sur la modification proposée, n'était pas expiré lorsque l'employeur l'a convoqué à un entretien préalable au licenciement, a exactement décidé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

Modification du contrat et recherche de reclassement

3 décembre 2014 N° de pourvoi: 13-19697

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 18 avril 2013), que Mme X... , engagée le 1er novembre 2007 par la société LPB en qualité de pharmacien, a refusé le 23 août 2009 une proposition de modification de son contrat de travail pour motif économique portant sur le nombre d'heures travaillées et sa rémunération ; qu'elle a été licenciée pour motif économique par lettre du 30 septembre 2009 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et

sérieuse et de le condamner à payer des dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

Mais attendu que l'employeur est tenu de proposer au salarié dont le licenciement économique est envisagé tous les emplois disponibles de même catégorie ou à défaut, d'une catégorie inférieure sans pouvoir limiter ses offres en fonction de la volonté présumée de l'intéressé de les refuser ;

Et attendu qu'ayant relevé par motifs adoptés que l'employeur n'avait pas proposé à la salariée, dans le cadre de son obligation de reclassement, le poste que l'intéressée avait refusé dans le cadre de la proposition de modification de son contrat de travail, la cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de rechercher toutes les possibilités de reclassement ; que le moyen n'est pas fondé ;

III/ LES OBLIGATIONS CUMULATIVES DE L'EMPLOYEUR

A. CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (QUI REMPLACE LA CRP)

Article L1233-65

Modifié par [LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 41](#)

Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.

Ce parcours débute par une phase de prébilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Ce projet tient compte, au plan territorial, de l'évolution des métiers et de la situation du marché du travail.

Ce parcours comprend des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail.

Article L1233-66

Modifié par [LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 41](#)

Dans les entreprises non soumises à [l'article L. 1233-71](#), l'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique.

A défaut d'une telle proposition, l'institution mentionnée à [l'article L. 5312-1](#) propose le contrat de sécurisation professionnelle au salarié. Dans ce cas, l'employeur verse à l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à [l'article L. 5427-1](#) une contribution égale à deux mois de salaire brut, portée à trois mois lorsque son ancien salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle sur proposition de l'institution mentionnée au même [article L. 5312-1](#).

Cette contribution, dont le montant est déterminé par l'institution mentionnée audit article L. 5312-1, est recouvrée par les organismes chargés du recouvrement mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 5427-1 selon les règles et sous les garanties et sanctions mentionnées au premier alinéa de

l'article L. 5422-16. Les données nécessaires au recouvrement sont transmises entre l'institution et les organismes. Les modalités d'application du présent alinéa sont définies par décret en Conseil d'Etat.

Article L1233-67

- Modifié par [LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 1 \(V\)](#)

L'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail. Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.

Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis ni indemnité compensatrice de préavis ouvre droit à l'indemnité prévue à [l'article L. 1234-9](#) et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement pour motif économique au terme du préavis ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité compensatrice de préavis en cas de licenciement et après défalcation du versement de l'employeur représentatif de cette indemnité mentionné au 10° de [l'article L. 1233-68](#). Les régimes social et fiscal applicables à ce solde sont ceux applicables aux indemnités compensatrices de préavis.

Après l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire peut mobiliser le compte personnel de formation mentionné à l'article [L. 6323-1](#).

Pendant l'exécution du contrat de sécurisation professionnelle, le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Le contrat de sécurisation professionnelle peut comprendre des périodes de travail réalisées dans les conditions prévues au 3° de l'article L. 1233-68, sans que cela ait pour effet de modifier son terme.

ATTENTION :

Le CSP doit être présenté au salarié lors de l'entretien préalable.

En même temps, la Cour de Cassation juge que le salarié doit être destinataire d'un document écrit, exposant les motifs économiques conduisant l'employeur à lui faire cette proposition, « au plus tard au jour de son acceptation ». (voir infra : motivation)

Attention : nouvelle convention UNEDIC :

extrait site UNEDIC :

Le 26 janvier 2015, les partenaires sociaux ont conclu la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Cette convention, entrée en vigueur le 1er février 2015 est applicable jusqu'au 31 décembre 2016. Elle fait actuellement l'objet d'une procédure d'agrément par le ministère de l'emploi.

Le CSP est un dispositif d'accompagnement renforcé destiné aux salariés licenciés économiques des entreprises de moins de 1 000 salariés et des entreprises en redressement ou liquidation judiciaire. Il comprend plusieurs mesures visant à accélérer le retour vers l'emploi : un accompagnement personnalisé et renforcé, un droit d'accès à la formation, une indemnisation et des mesures d'incitation à la reprise d'emploi.

Les principales évolutions du dispositif sont :

- *la possibilité de prolonger la durée du CSP en cas de reprise d'activité rémunérée ;*
- *le renforcement de l'accès à la formation, avec l'orientation vers les formations éligibles au CPF ;*
- *la baisse de l'indemnisation à 75% du salaire journalier de référence brut (au lieu de 80%) ;*
- *la création d'une prime au reclassement ;*
- *l'assouplissement des conditions d'accès à l'indemnité différentielle de reclassement, avec la suppression du seuil de 15% ;*
- *l'abaissement à 3 jours de la durée minimale des périodes de travail rémunéré pendant le CSP (au lieu de 15 jours).*

Les nouvelles règles du CSP s'appliquent aux salariés dont la procédure de licenciement pour motif économique est engagée à compter du 1er février 2015.

Un accompagnement personnalisé et renforcé

Pendant 12 mois, le bénéficiaire est suivi par un référent spécifique. Son accompagnement est formalisé dans un plan de sécurisation professionnelle. Il peut notamment effectuer des actions de formation, de courtes périodes de travail, et réaliser un bilan de compétences.

Les périodes de travail rémunérées à partir du 7ème mois de CSP permettent de prolonger la durée du dispositif, jusqu'à 3 mois supplémentaires. La durée du CSP ne peut pas dépasser 15 mois de date à date. A partir du 1er mars 2015, les adhérents au CSP peuvent effectuer des périodes de travail rémunérées de 3 jours minimum et jusqu'à 6 mois au total, quelle que soit la date d'engagement du licenciement économique.

Pour engager l'accompagnement le plus rapidement possible, le dossier d'adhésion peut être envoyé par l'employeur en deux temps : un premier envoi du bulletin d'adhésion au CSP pour déclencher l'accompagnement, puis un second envoi des pièces complémentaires pour mettre en place l'indemnisation.

L'accès à la formation

Le bénéficiaire du CSP accède de droit aux formations éligibles au compte personnel de formation (CPF), si elles correspondent à son projet professionnel. L'employeur peut aussi abonder le CPF des salariés potentiellement éligibles au CSP.

Évolution de l'indemnisation

L'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) est égale à 75 % de l'ancien salaire brut pour les salariés justifiant de 2 ans d'ancienneté, pendant 12 mois maximum. L'allocation est plafonnée au montant maximal de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Pour les salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'allocation est égale à l'ARE, comprise entre 57 % et 75 % du salaire précédent, sur une période qui dépend de leur durée d'affiliation à l'Assurance chômage (4 à 36 mois).

Pour les salariés qui ont entre 1 et 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, ils pourront bénéficier de l'ASP sous certaines conditions, qui seront prochainement définies dans une convention entre l'État et l'Unédic.

Deux mesures d'incitation à la reprise d'emploi

Le CSP comprend deux aides à la reprise d'activité, qui ne peuvent pas être cumulées.

- *La prime au reclassement : si le bénéficiaire reprend un emploi d'au moins 6 mois avant la fin du 10ème mois de CSP (contrat d'intérim, CDD, CDI), il peut demander une prime. Son montant est égal à 50% de ses droits restants à l'ASP.*

L'indemnité différentielle de reclassement : en cas de reprise d'un emploi moins rémunéré que l'emploi précédent avant la fin du CSP, une indemnité différentielle de reclassement peut être versée pour compenser cette baisse de rémunération, sans condition de seuil pour la baisse de rémunération. La durée de versement de cette aide mensuelle ne peut excéder 12 mois. Le montant total versé est plafonné à 50% des droits restants à l'ASP.

B) SUR L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT ET DEVOIR D'ADAPTATION

Cette obligation ne trouvait pas son origine dans la loi mais dans une position de principe constante depuis 1991, prise par la Cour de Cassation sur le principe général au terme duquel les contrats doivent être exécutés de bonne foi. Le texte actuel intègre et précise cette obligation.

Obligation de recherche de reclassement :

Depuis 1991, la position est claire et n'a pas varié :

"Le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir en cas de suppression d'emploi que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise n'est pas possible" (1er avril 1992).

QUAND ?

Il a cependant fallu que la Cour de cassation rappelle que la tentative de reclassement doit se faire avant le licenciement.. (Cass Soc 30 mars 1999 - 27 octobre 1998: les propositions d'emploi faites en cours de préavis ne répondent pas à cette exigence (Elaris/Joulin)

QUOI ?

De ce principe résultent à la charge de l'employeur les obligations suivantes :

- obligation de tentative de reclassement, au besoin par une modification du contrat de travail, un effort d'adaptation : recherche d'un poste équivalent ou de catégorie inférieure :

17 janvier 2013

N° de pourvoi: 11-26239

Attendu qu'en application de ce texte, si l'employeur n'est pas en mesure de proposer au salarié un reclassement dans un emploi de même catégorie ou dans un emploi équivalent, il lui incombe, sous la seule réserve de l'accord exprès du salarié, de reclasser l'intéressé dans un emploi de catégorie inférieure ; Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... engagée le 1er mars 2002 par l'association maison familiale rurale du Clunisois en qualité de personnel d'entretien et d'accueil a été licenciée pour motif économique le 23 septembre 2008 ; Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient, par motif adopté, que l'obligation de reclassement, préalable au licenciement, ne pouvait être opposable à l'employeur qu'à partir du moment où la salariée avait refusé la proposition de modification de son contrat de travail, soit à compter du 19 août 2008 et qu'à cette date il n'y avait pas de poste disponible, de catégorie équivalente, au sein de l'association, sur lequel la salariée pouvait être reclassée ;

Qu'en se déterminant ainsi sans rechercher s'il n'existait pas d'emplois de catégorie inférieure adaptés aux capacités et aux aptitudes de la salariée et s'ils avaient été proposés à la salariée préalablement au licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

15 mai 2019 N° de pourvoi: 18-11845

Attendu cependant qu'il n'y a pas de manquement à l'obligation de reclassement si l'employeur justifie de l'absence de poste disponible, à l'époque du licenciement, dans l'entreprise ou s'il y a lieu dans le groupe auquel elle appartient ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait sans rechercher, comme elle y était invitée, si l'employeur ne justifiait pas de l'absence de poste disponible en rapport avec les aptitudes et capacités de l'intéressé, autres que ceux écartés par le salarié, y compris dans les autres sociétés du groupe situées à l'étranger, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

OÙ ?

- en France ou à l'étranger

Attention à la date du licenciement : cf nouveaux articles 1233-4 du 6-8-2015 (Macron) : selon la date de licenciement, on appliquera les principes anciens ou nouveaux.. et 20-12-2017 : territoire national.

Demande préalable pour l'éventuelle mobilité internationale

- dans le cadre de l'entreprise ou du groupe « dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel »

26 novembre 2014 N° de pourvoi: 13-22795

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... , engagé par contrat du 6 juin 1984 par la société Moulin de Mougins en tant que chef de rang, a été licencié pour motif économique à la suite de son acceptation le 12 novembre 2009 de la convention de reclassement personnalisé qui lui avait été proposée ;

..

Attendu, cependant, que le périmètre à prendre en considération pour l'exécution de l'obligation de reclassement se comprend de l'ensemble des entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, peu important qu'elles appartiennent ou non à un même secteur d'activité ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans rechercher si, comme il était soutenu, la société n'appartenait pas à un même groupe que d'autres entreprises, dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

- le cas des recherches externes :

Il incombe par ailleurs à l'employeur d'établir qu'il n'y avait pas de possibilité de reclassement, interne ou externe (jurisprudence rare à ce dernier sujet sauf en application de la convention collective de la métallurgie qui prévoit un dispositif de recherche externe ; à ce propos, dispositif remplacé dans cette convention par une simple information à l'UIMM).

Exemple : 11 février 1997 : le Conseil des Prud'hommes a condamné l'employeur après avoir constaté que les employeurs de l'intéressé ne justifiaient pas d'une impossibilité de le reclasser dans un emploi disponible, soit dans la Société, soit dans le cadre du groupe. La Cour de cassation a approuvé.

De même, limiter la recherche d'un reclassement au sein des entreprises du groupe ayant leur siège en France, alors que le groupe comporte également des entreprises à l'étranger constitue une insuffisance de recherche. (Cass Soc 30 mars 1999)

Même le liquidateur qui procède à des licenciements pour motif économique doit effectuer cette recherche (cass Soc 30 mars 1999 - 10 mai 1999).

Chaque fois que des embauches nouvelles se feront pendant l'époque du licenciement, il appartiendra à l'employeur de démontrer en quoi ces postes ne pouvaient être proposés aux salariés licenciés: Cass Soc 14 avril 1999)

COMMENT ?

- Recherche personnalisée :

La Cour de Cassation condamne pour être insuffisantes les prétendues tentatives de reclassement générales et vagues (diriger le salarié vers une antenne emploi, alors qu'il est de jurisprudence constante que la proposition d'une Convention de Conversion n'est pas une tentative de reclassement).

Enfin sur la technique de proposition d'un poste de reclassement, la Cour de Cassation exige que l'employeur adresse au salarié licencié, individuellement, une proposition précise de poste, et ce y compris lorsqu'il existe un plan social dressant la liste des postes disponibles (cass Soc 7 juillet 1998)

L'obligation de procéder à une recherche personnalisée de reclassement était fixée par une jurisprudence constante : étaient ainsi condamnées les invitations à consulter des listes, ou l'envoi global de tous les postes ouverts, sans « tri » en fonction de la personne concernée.

Cassation Sociale 13 juillet 2010 n°09-42835:

« Mais attendu qu'abstraction faite du motif erroné mais surabondant critiqué par le premier moyen, la cour d'appel a constaté que l'Economat avait communiqué à tous les salariés concernés par le projet de licenciement une même documentation regroupant l'ensemble des emplois existants et disponibles dans les trois dernières succursales qui devaient être maintenues en Allemagne ; qu'elle a pu en déduire, sans faire une application rétroactive de la loi, que l'employeur avait ainsi manqué à son obligation de soumettre à chaque salarié une offre personnalisée de reclassement, adaptée à ses compétences et capacités ; qu'elle a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;
Voir aussi 10 février 2010 n°08-45207

Ces décisions confirment une jurisprudence absolument constante en la matière :

Cassation sociale 8-4-2009 :

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que l'employeur s'était borné à adresser au salarié une liste de postes à pourvoir ouverts à l'ensemble des salariés du groupe, ce dont il résultait que

n'avaient été ni envisagées ni formulées des offres de reclassement précises, concrètes et personnalisées ; qu'en l'état de ces constatations et énonciations dont il se déduisait que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement de sorte que le licenciement économique de M. X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt, qui a fait une exacte application du texte prétendument violé selon la cinquième branche, se trouve, par ce seul motif, légalement justifié ;

Cassation sociale 24-1-2006 :

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur s'était borné à communiquer aux salariés une liste de postes vacants concernant tout le personnel, faisant ainsi ressortir qu'il n'avait pas envisagé et proposé des offres de reclassement précises, concrètes et personnalisées, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

Cassation sociale 18-1-2005 :

Et attendu que la cour d'appel a constaté que l'employeur n'avait pas communiqué à chacun des salariés dont le licenciement était envisagé des offres de reclassement précises, concrètes et personnalisées ; qu'elle en a exactement déduit qu'il avait ainsi manqué à son obligation de reclassement, préalable au licenciement, et que les licenciements étaient en conséquence dépourvus de cause réelle et sérieuse, peu important que des possibilités de reclassement aient été prévues dans le plan social et qu'une liste des postes vacants ait été affichée dans l'entreprise ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations qu'il existait des possibilités de reclassement et que l'employeur n'avait pas adressé aux salariés dont le licenciement était envisagé des offres de reclassement précises, concrètes et personnalisées, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Cassation sociale 9-11-2004 :

Attendu, cependant, que dans le cadre de son obligation de reclassement de tout salarié dont le licenciement économique est envisagé, il appartient à l'employeur, même quand un plan social a été établi, de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement, prévues ou non dans le plan social, au sein du groupe et parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, et de proposer à chaque salarié dont le licenciement est envisagé des emplois disponibles de même catégorie ou, à défaut, de catégorie inférieure, en assurant au besoin l'adaptation de ces salariés à une évolution de leur emploi

19 janvier 2011

N° de pourvoi: 09-43522

Mais attendu que si l'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé entraîne une rupture qui est réputée intervenir d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique ; que la cour d'appel, qui a constaté que la société s'était bornée à envoyer au salarié, avant la rupture, une lettre circulaire assortie d'une liste de postes et ne justifiait de propositions concrètes et individuelles que postérieurement à la rupture, ce dont il résultait que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement, a fait une exacte application de la loi ; que le moyen n'est pas fondé ;

Enfin, la Cour de cassation a précisé que la tentative de reclassement faite par proposition de poste de catégorie inférieure n'est "loyale" que s'il n'existe pas dans l'entreprise des postes disponibles de même catégorie. (Samaritaine/Robichon)

Attention, le texte a changé (20-12-2017):

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. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret.

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

Décret du 21 décembre 2017 :

« Art. D. 1233-2-1.-I.-Pour l'application de l'article L. 1233-4, l'employeur adresse des offres de reclassement de manière personnalisée ou communique la liste des offres disponibles aux salariés, et le cas échéant l'actualisation de celle-ci, par tout moyen permettant de conférer date certaine.

« II.-Ces offres écrites précisent :

« a) L'intitulé du poste et son descriptif ;

« b) Le nom de l'employeur ;

« c) La nature du contrat de travail ;

« d) La localisation du poste ;

« e) Le niveau de rémunération ;

« f) La classification du poste.

« III.-En cas de diffusion d'une liste des offres de reclassement interne, celle-ci comprend les postes disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise et les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie.

« La liste précise les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, ainsi que le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite.

« Ce délai ne peut être inférieur à quinze jours francs à compter de la publication de la liste, sauf lorsque l'entreprise fait l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

« Dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, ce délai ne peut être inférieur à quatre jours francs à compter de la publication de la liste.

« L'absence de candidature écrite du salarié à l'issue du délai mentionné au deuxième alinéa vaut refus des offres. »

Obligation d'adaptation :

Rappel : L1233-4 « *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* ».

Aux termes d'un arrêt (Cass. Soc, 28 mai 2008 n°06-45.572, Société Textilia), la chambre sociale de la Cour de Cassation a confirmé le principe selon lequel un licenciement économique ne repose pas sur

une cause réelle et sérieuse dès lors que l'employeur ne justifie pas de l'impossibilité d'affecter la salariée au poste disponible moyennant une formation permettant son adaptation à ce nouvel emploi L'obligation d'adaptation se différencie des obligations de formation et de reclassement.

L'obligation de formation (sous entendu à l'emploi confié) prévue par l'article L6321- 1 du code du travail se définit comme étant l'obligation pour l'employeur de s'assurer, tout au long de la durée du contrat de travail, de l'adaptation des salariés à leur poste de travail en veillant au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Le manquement de l'employeur à son obligation de formation est sanctionné par l'allocation de dommages-intérêts réparant un préjudice distinct de celui du licenciement non justifié (Cass. Soc.23 octobre 2007, pourvoi n°06-40950).

Dans le cadre du reclassement, l'obligation d'adaptation permet au salarié soit de s'adapter à **l'évolution de son emploi**, soit de **s'adapter à un nouvel emploi** puisque le reclassement inclut tout emploi relevant de la même catégorie ou tout emploi équivalent.

Dès lors, l'employeur ne pourra valablement étudier les possibilités de reclassement d'un salarié sans lui avoir au préalable permis de s'adapter à l'évolution de son emploi.

Ainsi, la jurisprudence a considéré que ne relevait pas de l'obligation d'adaptation à la charge de l'employeur :

- la formation nécessaire à un salarié illettré pour occuper un poste nécessitant de lire des directives écrites (Cass. Soc. 3 avril 2001, Marzouk c/ SA Aptargroup Holding) ;
- la formation nécessaire à l'apprentissage d'une langue étrangère, « même avec une formation intensive de l'anglais, il n'aurait pu acquérir la connaissance et la pratique de cette langue dans un délai raisonnable » (C.A. Grenoble 4 janvier 1999, SARL Butler Système Construction c/ Jourdan) ; – la formation nécessaire pour occuper un poste de comptabilité à propos d'une salariée secrétaire qui n'avait aucune connaissance en comptabilité, (C.A. Nancy 15 mai 1995, Koenig c/ Gérard Tricotage de Moyenmoutier).

L'obligation d'adaptation ne peut donc consister à assurer au salarié une formation qualifiante pour lui permettre d'accéder à un poste disponible de catégorie supérieure ni à lui assurer une formation initiale qui lui fait défaut.

En revanche, l'employeur à l'obligation d'assurer une « formation complémentaire » qui permettrait au salarié d'être reclassé dans l'un des postes disponibles.

Dans l'arrêt du 28 mai 2008, la Cour d'Appel de Lyon avait estimé que la salariée qui occupait le poste de commerciale « court terme » ne pouvait, « en raison de son absence de formation, d'expériences et de compétences spécifiques faire l'objet d'un reclassement sur le marché « long terme ». La Cour d'Appel avait également considéré qu'une formation complémentaire serait insuffisante « s'agissant d'un métier différent nécessitant une connaissance approfondie des techniques de fabrication d'écrus et teintures ou impressions indispensables commercialement à l'élaboration du produit en collaboration avec les stylistes des grandes maisons ».

La chambre sociale de la Cour de Cassation a cassé cet arrêt sur le fondement de l'article L.1233-4 du code du travail au motif que : « en se déterminant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur ne justifiait pas de l'impossibilité d'affecter la salariée au poste disponible sur le marché « long terme » moyennant une formation permettant l'adaptation de celle-

ci à ce nouvel emploi, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ».

La jurisprudence a également considéré que l'employeur avait failli à son obligation d'adaptation :

- en supprimant un poste de responsable du fichier client informatique mais engagé au même moment une facturière alors qu'il avait la possibilité de reclasser la salariée licenciée dans cet emploi compatible avec ses capacités », (Cass. Soc. 25 février 1992, Sté Expovit c/ Dehaynain),
- l'informatisation d'un service comptable ayant entraîné le licenciement d'une secrétaire alors qu'il n'était pas établi que celle-ci était dans l'incapacité d'acquérir la formation nécessaire, (CA Paris, 22ème ch. C, 11 mai 1989, Librairie de jurisprudence ancienne et moderne c/ Cheminaut).

Attention : voir étendue de l'obligation d'adaptation et forme de la recherche

Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-13876, FS-P+B, GIE Société Pharma 3

Attendu selon l'arrêt attaqué que Mme X... engagée le 28 octobre 1989 en qualité de secrétaire de direction par la pharmacie du 1er mai à Troyes a vu son contrat de travail transféré le 1er avril 2007 au groupement d'intérêt économique constitué par son employeur et deux autres pharmacies de Troyes ; que convoquée le 23 août 2010 à un entretien préalable pour le 2 septembre suivant, elle a été licenciée pour motif économique par lettre du 20 ;

Vu l'article L. 1233-4 du code du travail ;

Attendu qu'il n'y a pas de manquement à l'obligation de reclassement si l'employeur justifie de l'absence de poste disponible, à l'époque du licenciement, dans l'entreprise, ou s'il y a lieu dans le groupe auquel elle appartient ;

Attendu que pour dire le licenciement économique de la salariée non fondé sur une cause réelle et sérieuse et condamner en conséquence le groupement d'intérêt économique à lui payer des dommages-intérêts, l'arrêt retient que pour justifier de ses efforts en matière de reclassement le groupement d'intérêt économique produit les trois lettres adressées à ses membres dont il n'est pas contesté qu'elles portent la date même de la convocation à entretien préalable, ne comportent aucune indication quant à la situation de la salariée concernée et que les réponses des 25 et 26 août sont rédigées en termes identiques à savoir l'absence de poste à pourvoir en tant que secrétaire de direction ; que la salariée a de justes motifs pour prétendre que les efforts de reclassement sont pour le moins tardifs et insuffisants ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait sans rechercher si comme il le soutenait, l'employeur ne justifiait pas de l'absence de poste disponible, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et sur le moyen unique, pris en sa dernière branche :

Vu l'article L. 1233-4 du code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement économique de la salariée non fondé sur une cause réelle et sérieuse et condamner en conséquence le groupement d'intérêt économique à lui payer des

dommages-intérêts, l'arrêt retient que pour justifier de ses efforts en matière de reclassement, le groupement produit les trois lettres adressées aux pharmacies datées du 23 août dont il n'est pas contesté qu'elles portent la date même de la convocation à entretien préalable, et que les réponses des 25 et 26 août sont rédigées en termes identiques à savoir l'absence de poste à pourvoir en tant que secrétaire de direction ; que les efforts de reclassement sont pour le moins tardifs et insuffisants et l'obligation n'a pas été exécutée avec loyauté ;

Attendu cependant que si l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, au besoin en leur assurant une formation complémentaire, il ne peut lui être imposé d'assurer la formation initiale qui leur fait défaut ;

Qu'en se déterminant ainsi sans rechercher si la salariée avait reçu la formation initiale aux postes de préparateur en pharmacie ou de pharmacien, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Il faut particulièrement observer que, en cas de non respect de l'obligation de tentative de reclassement, c'est le fond même du licenciement qui est atteint puisque il sera alors considéré que le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse.

+ DE 1000 SALARIES : Congé de reclassement.

Article L1233-71

Dans les entreprises ou les établissements de mille salariés et plus, ainsi que dans les entreprises mentionnées à [l'article L. 2331-1](#) et celles mentionnées à [l'article L. 2341-4](#), dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement qui a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.

La durée du congé de reclassement ne peut excéder neuf mois.

Ce congé débute, si nécessaire, par un bilan de compétences qui a vocation à permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement. Celles-ci sont mises en oeuvre pendant la période prévue au premier alinéa.

L'employeur finance l'ensemble de ces actions.

Article L1233-72

Le congé de reclassement est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter.

Lorsque la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de reclassement.

Le montant de la rémunération qui excède la durée du préavis est égal au montant de l'allocation de conversion mentionnée au 3° de [l'article L. 5123-2](#). Les dispositions des [articles L. 5123-4](#) et [L. 5123-5](#)

sont applicables à cette rémunération.

5 novembre 2014 N° de pourvoi: 13-11146

Attendu, selon les arrêts attaqués (Aix-en-Provence, 30 novembre 2012), que Mmes X..., Y..., Z... et M. A..., salariés de l'association Léo Lagrange PACA faisant partie d'une unité économique et sociale avec d'autres associations et la Fédération nationale Léo Lagrange, ont été licenciés pour motif économique courant 2006 et 2007, dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif ayant donné lieu à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser à chacun des salariés une certaine somme pour défaut de proposition d'un congé de reclassement, alors, selon le moyen, que le congé de reclassement ne bénéficie qu'aux salariés appartenant à une entreprise ou un établissement d'au moins mille salariés ; que ces effectifs ne s'apprécient au niveau de l'UES ou du groupe que pour autant que la décision de licenciement a été prise à ce niveau ; qu'en se déterminant aux termes de motifs qui ne constatent pas que la décision de licencier Mme X... aurait été prise au niveau de la Fédération, ou à n'importe quel autre niveau que celui de l'association Léo Lagrange Méditerranée, seul employeur de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-71 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, en relevant que la décision de licenciement avait été prise au niveau de l'unité économique et sociale dont faisaient partie l'employeur et la Fédération nationale Léo Lagrange, dont l'effectif cumulé est d'au moins mille salariés, en a déduit à bon droit que les conditions d'application de l'article L. 1233-71 du code du travail étaient remplies ; que le moyen n'est pas fondé ;

VOIR AUSSI : CONGÉ DE MOBILITÉ ETC..

C. Établissement et respect de l'ordre des licenciements

Attention au nouveau texte (Macron) sur le périmètre d'application des critères en matière de plan social :

Article L1233-5

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique.

Ces critères prennent notamment en compte :

1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;

2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;

3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;

4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article.

Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par un accord collectif.

En l'absence d'un tel accord, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emplois dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emplois.

Les conditions d'application de l'avant-dernier alinéa du présent article sont définies par décret.

Premier principe :

Les critères énoncés par le Code du Travail ne sont pas limitatifs mais constituent un minimum nécessaire :

Ceci signifie que l'employeur peut, le cas échéant, ajouter d'autres critères aux critères légaux mais ne peut pas faire disparaître de sa réflexion lesdits critères légaux.

Les critères ajoutés ne peuvent naturellement être discriminatoires et respecter les dispositions légales particulières liées à certaines situations de salariés :

Exemple : travailleurs handicapés avec priorité d'emploi, salariés en congé parental qui doivent leur emploi à l'issue de leur congé, etc...

Deuxième principe :

S'agissant de la mise en oeuvre des critères, les principes sont les suivants :

- ces critères ne doivent être mis en oeuvre que lorsqu'un licenciement pour motif économique est décidé
- les règles relatives à l'ordre des licenciements ne s'appliquent que si l'employeur doit opérer un choix parmi les salariés à licencier :

Exemple : un seul refus de modification substantielle du contrat : il n'y a pas de choix à effectuer. L'ensemble des critères doit être pris en considération mais l'employeur peut en privilégier un.

En cas de contestation, il appartient à l'employeur d'apporter au Juge les éléments objectifs sur lesquels il s'est appuyé pour arrêter son choix (cette précision est importante lorsque, comme souvent, l'employeur privilégie les qualités professionnelles.

Troisième principe :

Si cette jurisprudence est à peu près acquise depuis plusieurs années, la Cour de Cassation a énormément varié relativement aux sanctions à imposer à l'employeur qui n'aurait pas :

- répondu à la demande d'énonciation des critères faite par le salarié
- qui n'aurait pas respecté les dispositions générales sur l'ordre des licenciements.

1) depuis le 17 juin 1997, les salariés qui ont adhéré à une Convention de Conversion (à étendre à la CRP et au CSP) ont recevables à contester l'ordre des licenciements.

2) 19 novembre 1997: le fait pour un salarié de ne pas avoir demandé à l'employeur les critères retenus ne le prive pas de la possibilité de se prévaloir de l'inobservation de ces critères (ceci était une précision nécessaire).

3) 14 janvier 1997: l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements n'est pas soumise aux sanctions énoncées à l'Article L 122-14-4 du Code du Travail (licenciement sans cause réelle et sérieuse); Elle constitue pour le salarié une irrégularité qui entraîne pour celui-ci un préjudice pouvant aller jusqu'à la perte injustifiée de son emploi, lequel doit être intégralement réparé, selon son étendue, par les Juges du Fond.

4) 20 janvier 1998: l'absence de réponse à la demande d'énonciation des critères n'a pas pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse (revirement de jurisprudence : voire en sens contraire 23 janvier 1996). La non réponse à l'énoncé des critères semble donc être ramenée au stade de l'irrégularité de procédure. (Confirmation : voir encore 26 janvier 1999)

Demande d'énonciation des critères :

Article R1233-1 Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le salarié qui souhaite connaître les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements adresse sa demande à l'employeur, en application des articles L. 1233-17 et L. 1233-43, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi. L'employeur fait connaître les critères qu'il a retenus pour fixer l'ordre des licenciements, en application de l'article L. 1233-5, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, dans les dix jours suivant la présentation ou de la remise de la lettre du salarié.

Ces délais ne sont pas des délais francs. Ils expirent le dernier jour à vingt-quatre heures.

PROCÉDURE (sauf procédure de licenciement proprement dite)

A. MOTIVATION

→ De la lettre de licenciement : en parallèle, assouplissement de l'exigence de motivation de la lettre et surtout, assouplissement de la sanction.

NB : le cas du csp : motivation au plus tard au moment de la remise du dossier :

2 décembre 2009 N° de pourvoi: 08-44656

Qu'en statuant ainsi, alors que la rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé doit avoir une cause économique réelle et sérieuse et que l'appréciation de cette cause ne peut résulter que des motifs énoncés par l'employeur dans un document écrit, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

27 mai 2009 N° de pourvoi: 08-43137

Mais attendu que la rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé doit avoir une cause économique réelle et sérieuse ; que l'appréciation de cette cause ne peut résulter que des motifs énoncés par l'employeur ; Et attendu qu'ayant constaté que l'employeur n'avait adressé à la salariée aucun document écrit énonçant le motif économique de la rupture, la cour d'appel a exactement décidé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

14 avril 2010 N° de pourvoi: 09-40987

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., qui avait été engagé le 10 mars 2003 en qualité de directeur informatique par la société de transports routiers Lahaye puis muté au sein de la société Financière de Montmur, a été convoqué à un entretien préalable à un licenciement pour motif économique le 5 octobre 2005 au cours duquel il s'est vu proposé une convention de reclassement personnalisé ; que, l'ayant acceptée le 17 octobre 2005, il a signé le même jour un "protocole portant accord de rupture par acceptation d'une convention de reclassement personnalisé" exposant les motifs économiques de la rupture ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; Attendu que pour condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts, l'arrêt retient que le salarié ayant été informé des motifs de la rupture par le protocole d'accord qui constate son adhésion et donc postérieurement à la rupture, celle-ci se trouve dépourvue de cause réelle et sérieuse ; Attendu cependant que lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé, l'employeur doit en énoncer le motif économique soit dans le document écrit d'information sur la convention de reclassement personnalisé remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail ; que, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié de la proposition de convention, il suffit que le motif

économique soit énoncé dans toute autre document écrit remis ou adressé à celui-ci au plus tard au moment de son acceptation ; Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il lui appartenait d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur dans le protocole d'accord remis au salarié concomitamment à son acceptation de la convention de reclassement personnalisé, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

18 mars 2014

Vu les articles L. 1233-65 et L. 1233-67 du code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ces textes que la rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé doit avoir une cause économique réelle et sérieuse ; que l'employeur est en conséquence tenu d'énoncer la cause économique de la rupture du contrat dans un écrit remis ou adressé au salarié au cours de la procédure de licenciement et au plus tard au moment de l'acceptation de la convention de reclassement personnalisé par le salarié, afin qu'il soit informé des raisons de la rupture lors de son acceptation ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel, après avoir constaté que, le 25 août 2010, l'intéressée s'était vu remettre une proposition écrite de modification de son contrat de travail pour **motif économique** énonçant précisément, chiffres à l'appui, la dégradation de la situation financière de l'association et le risque, en cas de refus de la modification contractuelle, d'un licenciement, retient que la salariée a pu en connaissance de cause adhérer à la convention de reclassement personnalisé, que ce soit avant ou après l'envoi de la lettre de licenciement le 18 novembre, une telle rupture faisant suite à la proposition de modification de son contrat de travail fondée sur les dispositions spécifiques de l'article L. 1222-6 du code du travail et constituant le document écrit énonçant le **motif économique** ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que le document écrit énonçant le **motif économique** avait été remis à la salariée lors de la procédure spécifique de modification de son contrat de travail et qu'aucun écrit énonçant la cause économique de la rupture n'avait été remis ou adressé à la salariée au cours de la procédure de licenciement engagée le 2 novembre 2010 et avant son acceptation de la convention de reclassement personnalisé le 12 novembre suivant, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

Jurisprudence antérieure :

Doivent figurer à la lettre de licenciement d'une part les motivations économiques, d'autre part la mention de la priorité de réembauchage.

- 1) sur le motif économique :

La position de la Cour de Cassation est intransigeante.

Non seulement le motif du licenciement doit apparaître dans la lettre de licenciement (ou, au pire dans un document annexé à cette lettre - Cass Soc 2 décembre 1998, mais le renvoi à une lettre antérieure ou à avenir ne vaut pas motivation)

Et s'agissant d'un motif économique, il faut que la juridiction puisse trouver à cette lettre

- a) l'énoncé des difficultés économiques, des mutations technologiques, ou des causes de réorganisation ayant présidé à la décision de licencier et ce, même au cas où avant le licenciement une modification de contrat a été proposée et refusée par le salarié.

→ D'où une question : faut-il que la lettre de licenciement fasse état des résultats du groupe ou du secteur d'activité ???

21 novembre 2012

N° de pourvoi: 11-23890

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 30 juin 2011), qu'engagé le 1er mars 2005 en qualité de responsable commercial France et Europe du Nord par la société Delta pêche, M. X... a été licencié pour motif économique le 23 avril 2007 ; que, contestant la réalité du motif économique invoqué, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que l'existence de difficultés économiques s'apprécie, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, au niveau du secteur d'activité du groupe ; qu'en se déterminant exclusivement en considération de l'absence de réelles difficultés économiques de la société Delta pêche sans rechercher, ainsi que le mentionnait la lettre de licenciement et que l'employeur l'y invitait dans ses écritures, l'existence de difficultés économiques affectant la filière crevette et spécialement le secteur européen, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail ;

2°/ qu'en ne recherchant pas si la restructuration opérée n'était pas imposée par la nécessité de sauvegarder, dans ce secteur économique en difficulté, la compétitivité menacée d'une entreprise qui avait connu une chute de chiffre d'affaires de 25 % en un an, la cour d'appel a privé de chef sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

3°/ qu'en déniant la réalité de la suppression de poste opérée de motifs inopérants, pris de l'embauche de salariés non par la société Delta pêche mais par la société mère Socotra, laquelle n'avait pas la qualité de coemployeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la lettre de licenciement ne faisait état que de la seule situation de l'entreprise et de la nécessité de sauvegarder sa compétitivité, et qui a retenu, par une appréciation souveraine des éléments de fait qui lui étaient soumis, que cette compétitivité n'était pas menacée, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Mais plus précis :

13 novembre 2014 N° de pourvoi: 13-21965

Attendu que pour dire que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et condamner la société au paiement de dommages-intérêts à ce titre, et ordonner le remboursement des indemnités de chômage à Pôle emploi, l'arrêt retient que la société a engagé une procédure de modification du contrat de travail pour motif économique ainsi qu'elle l'écrivait dans sa lettre du 4 mai 2009, que seules les difficultés économiques constituent le motif à l'origine de la modification du contrat de travail, que pour justifier la cause économique la société se place, dans la lettre de licenciement, tant sur le refus d'acceptation de la modification proposée que sur la réorganisation de l'entreprise pour préserver la compétitivité du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient, qu'il ne résulte ni de la lettre du 4 mai 2009 ni de la lettre de licenciement que les difficultés économiques aient été appréhendées au niveau du secteur d'activité du groupe, que l'admission de ce moyen rend inutile l'examen de la réalité du motif économique du licenciement au regard de la sauvegarde de la compétitivité et du respect de l'obligation de reclassement ;

Qu'en se déterminant ainsi, par un motif inopérant, alors que la lettre de licenciement, qui fixe les termes du litige, invoquait la nécessité de réorganiser l'entreprise justifiée par les difficultés économiques de la société Netcom et indispensable à la sauvegarde de la compétitivité du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient, et qu'il lui incombait de se prononcer sur les éléments avancés par l'employeur pour en justifier, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

- b) l'énoncé des conséquences de la situation sur l'emploi du salarié (ex: suppression de poste, ou visa de la modification refusée)

ex: "que la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, doit énoncer, lorsqu'un motif économique est invoqué, à la fois la cause économique qui fonde la décision et sa conséquence précise sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié" (cass Soc 6 juillet 1999)

Exemple : stagnation du chiffre d'affaire ne précisant pas si cette situation entraînait une suppression d'emploi, une transformation d'emploi ou une modification du contrat de travail (02 avril 1997).

Au contraire, la simple mention de la suppression de poste sans faire état des motifs économiques est tout autant insuffisante. (Idem pour la simple mention de refus de modification du contrat, voir supra)

- c) Mais en plus, cette motivation doit être suffisante:

Seront considérées au contraire comme constituant des énonciations insuffisantes les formulations telles que :

- le motif de votre licenciement est le suivant : licenciement économique
- conjoncture économique défavorable
- restructuration de l'entreprise

S'agissant par exemple d'une entreprise en redressement judiciaire, la simple référence au jugement du tribunal de commerce adoptant un plan de redressement sera considérée comme ne constituant pas une motivation suffisante, ce qui aurait le cas si la lettre avait précisé que ce même jugement autorisait des licenciements pour motif économique (Cass Soc 18 novembre 1998 - 12 janvier 1999)

La conséquence pour l'employeur est extrêmement importante, puisque l'inexistence ou l'insuffisance de motivation entraînera que le licenciement sera qualifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de Cassation invite les juges à vérifier systématiquement cette motivation, en précisant que "le moyen tiré du défaut de motivation de la lettre de licenciement se trouve nécessairement dans le débat, de sorte que même si le salarié ne l'a pas soulevé, le juge est tenu de rechercher, au besoin d'office, en respectant le principe du contradictoire, si la lettre de licenciement énonce le ou les motifs de licenciement" (cass Soc 11 juin 1999)

B. PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHE :

Article L1233-45

Modifié par ORDONNANCE n°2014-699 du 26 juin 2014 - art. 4

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur informe les représentants du personnel des postes disponibles.

Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.

Il est précisé que la priorité ne joue que lorsque le poste proposé relève d'un recrutement en "externe" (Cass Soc 6 juillet 1999)

Mais lorsque dans le cadre d'une réembauche, l'employeur privilégie un salarié licencié au profit d'un autre, il n'a à respecter aucun ordre: en cas de contestation il devra pourtant communiquer au juge les éléments objectifs sur lesquels il s'est fondé pour son choix (Cass Soc 2 décembre 1998)

La Cour de cassation précise que l'indemnisation du non respect de la priorité de réembauchage soit intervenir même si le licenciement est qualifié par les juges du fond de licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass Soc 13 avril 1999) ; les indemnisations se cumulent dans ce dernier cas (Cass Soc 11 mai 1999)

C. PREUVE

Il faut rappeler que également en cas de licenciement pour motif économique, le doute doit profiter au salarié parce que le code du travail précise que le motif économique est une cause réelle et sérieuse. :

En cas de recours portant sur les licenciements pour motif économique, l'employeur doit communiquer au Juge tous les éléments qu'il a fourni aux représentants du personnel en application de l'article L 1235-9 du code du travail (mais pas de sanction..)

Par ailleurs, la Cour de Cassation a jugé le 12 novembre 1997 qu'un Conseil des Prud'hommes, qui avait constaté que les pièces visées n'avaient pas été versées au débat, a pu à juste titre estimer que la réalité des motifs économiques invoqués n'était pas établie et décidait que le licenciement prononcé était sans cause réelle et sérieuse.

Il faut remarquer qu'il ressort de l'arrêt cité qu'à aucun moment de la procédure l'employeur n'a produit ces éléments.

Dans un arrêt du 3 février 1998, la Cour de Cassation confirme un arrêt d'appel ayant estimé que le motif économique n'était pas établi, "l'employeur ne produisant pas d'éléments concernant l'évolution de sa propre situation...et aucun élément concernant l'ensemble du Groupe .. auquel il appartenait et dont il invoquait l'effondrement des résultats".

Il faut par ailleurs noter que depuis un arrêt de la Cour de Cassation du 2 décembre 1998, n'est plus sanctionné un salarié qui utiliserait pour les besoins de sa défense des copies de documents appartenant à l'employeur "dont les membres du personnel pouvait avoir normalement connaissance"

D. DELAI DE CONTESTATION

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi en 2013, le délai de prescription des actions portant sur la rupture du contrat de travail était celui de droit commun prévu par l'article 2224 du Code civil, à savoir 5 ans.

Article L1471-1 Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 11

Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture.

Les deux premiers alinéas ne sont toutefois pas applicables aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7, L. 1237-14 et L. 1237-19-8, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5.

En cas d'adhésion au CSP :

Article L1233-67 Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 294

L'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail. Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.

Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis ni indemnité compensatrice de préavis ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement pour motif économique au terme du préavis ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité compensatrice de préavis en cas de licenciement et après défalcation du versement de l'employeur représentatif de cette indemnité mentionné au 10° de l'article L. 1233-68. Les régimes social et fiscal applicables à ce solde sont ceux applicables aux indemnités compensatrices de préavis.

Après l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire peut mobiliser le compte personnel de formation mentionné à l'article L. 6323-1.

Pendant l'exécution du contrat de sécurisation professionnelle, le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Le contrat de sécurisation professionnelle peut comprendre des périodes de travail réalisées dans les conditions prévues au 3° de l'article L. 1233-68.

V/ INDEMNISATION DES PRÉJUDICES

QUI PAYE ?

L'employeur ou solidairement le coemployeur...

QUE DOIT-ON PAYER EN CAS DE CONDAMNATION?

Congés payés, Indemnités de préavis et de licenciement « normales ». NB : pas le DIF en cas d'acceptation du CSP.

Si le licenciement est déclaré sans cause réelle et sérieuse, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice de préavis, y compris lorsqu'il a adhéré au dispositif CRP/CSP :

19 janvier 2011 (N° 09-43522) et 5 juillet 2011 N° de pourvoi: 09-43216

Mais attendu qu'en l'absence de motif économique de licenciement, la convention de reclassement personnalisé devient sans cause de sorte que l'employeur est alors tenu à l'obligation du préavis et des congés payés afférents, sauf à tenir compte des sommes déjà versées à ce titre en vertu de ladite convention

ATTENTION : OBLIGATION GÉNÉRALE DE MOTIVATION DES JUGEMENTS

20 janvier 2015

N° de pourvoi: 13-24187

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagée par la société MS distribution le 4 août 2008 en qualité d'acheteur, Mme X... a été licenciée pour **motif économique** le 21 octobre 2010 ;

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que pour condamner la société à payer à la salariée des dommages-intérêts, l'arrêt retient que le nécessaire préjudice né de l'inexécution fautive par l'employeur du contrat de travail liant les parties, sera entièrement réparée par l'allocation d'une indemnité de 250 euros ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs ne permettant pas à la Cour de cassation d'exercer son contrôle, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

+ Obligation spécifique au conseil des prud'hommes :

Article L1235-1 Modifié par [LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 21](#)

En cas de litige,

A défaut d'accord, 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.

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

A) Licenciement sans cause réelle et sérieuse

soit:

- motif personnel,
- absence de motif économique,
- non suppression de poste (remplacement),
- absence de tentative sérieuse de reclassement,
- motivation inexistante ou insuffisante de la lettre de notification du licenciement.

AVANT :

Au minimum, six mois de salaire pour les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de onze salariés.

Ce minimum peut être augmenté si le salarié justifie d'un préjudice supérieur.

Dans les autres cas, le dédommagement sera fixé en fonction du préjudice subi et prouvé par le salarié.

MAINTENANT (BAREME MACRON)

Article L1235-3 Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 11

Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous. (cf tableau)

En cas de licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les montants minimaux fixés ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés à l'alinéa précédent (cf tableau):

Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture, à l'exception de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article L. 1234-9.

Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L. 1235-12, L. 1235-13 et L. 1235-15, dans la limite des montants maximaux prévus au présent article.

B) Irrégularité de procédure

Article L1235-2 Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Les **motifs énoncés** dans la lettre de licenciement prévue aux articles L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés par l'employeur, soit à son initiative soit à la demande du salarié, dans des délais et conditions fixés par décret en Conseil d'Etat.

La lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement.

A défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande en application de l'alinéa premier, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

En l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le préjudice résultant du vice de motivation de la lettre de rupture est réparé par l'indemnité allouée conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3.

Lorsqu'une **irrégularité a été commise au cours de la procédure**, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise aux articles L. 1232-2, L. 1232-3, L. 1232-4, L. 1233-11, L. 1233-12 et L. 1233-13 ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Article L1235-12

En cas de non-respect par l'employeur des **procédures de consultation** des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative, le juge accorde au salarié compris dans un licenciement collectif pour motif économique une indemnité à la charge de l'employeur calculée en fonction du préjudice subi.

Article L1235-15 Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

Est irrégulière toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise **où le comité social et économique n'a pas été mis en place alors qu'elle est assujettie à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi.**

Le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis.

Article L1235-13 Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 2

En cas de non-respect de la **priorité de réembauche** prévue à l'article L. 1233-45, le juge accorde au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.

C) ordre des licenciements:

Sur le fond, deux situations :

Le licenciement est fondé mais les critères n'ont pas été respectés :

Le salarié subit un préjudice qui en l'occurrence va jusqu'à la perte injustifiée de son emploi : le préjudice sera réparé sans limite minimum ou maximale selon les preuves apportées par le salarié

Le licenciement n'est pas fondé et l'employeur n'a pas respecté les critères :

Le salarié doit bénéficier de l'indemnisation liée à l'absence de cause réelle et sérieuse ; l'on ne voit pas, sauf cas particulier, en quoi le non-respect des critères lui occasionnerait un préjudice supplémentaire mais, quoi qu'il en soit, rien n'interdit le cumul des deux indemnités.

Sur la forme:

S'agissant de la non réponse de l'employeur à la demande d'énonciation des critères, il est (re)jugé depuis peu qu'il s'agit là d'une irrégularité de procédure simple qui doit cependant être indemnisée en tant que telle.

PM. LES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI.

APRES 17/6/2013 :

Intervention en amont de la direction du travail avec contrôle voir homologation du plan ;

Recours collectif possible devant TA

Pas d'intervention individuelle devant TA et fin des contestations des plans dans le cadre de recours individuels devant le CPH