



CABINET DOMINIQUE RIERA

---

AVOCATS A LA COUR

Dominique RIERA

*DESS Droit des Affaires  
Diplôme de Juriste Conseil d'Entreprise  
Certificat d'Etudes Supérieures en Gestion de Personnel*

Zahra AMRI-TOUCHENT

*DEA Droit des Affaires  
Chargé de Cours à l'Université Paris VIII*

Kamilla GUELMAOUI

*DEA Obligations Civiles et Commerciales  
DESS Contrats National, Européen et International*

Nathalie YACOUB

*DEA de Droit Privé*

**EXPERTISE SUR LA PORTEE  
JURIDIQUE ET SOCIALE  
DU PLAN DE SAUVEGARDE  
DE L'EMPLOI 2013 DE  
CCE FRANCE.**

**Février 2013**

25 square Saint Charles - 75012 PARIS - Tel : 01.40.13.43.43 - Fax : 01.40.13.43.46

---

e-mail : [cabinet.riera@avocatem.com](mailto:cabinet.riera@avocatem.com) - Palais D1291  
Siret : 419 553 318 00017 - N° intracommunautaire FR 91 419 553 318  
Membre d'une association agréée, à ce titre les chèques sont acceptés

## **SOMMAIRE DE L'EXPERTISE :**

**AVANT PROPOS**

### **PARTIE I : APPRECIATION DE LA PORTEE ET DE LA NATURE JURIDIQUE EFFECTIVE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI DE CCE**

**I. ANALYSE DE L'INGENIERIE PROCEDURALE DU PROJET**

**II APPRECIATION DE LA PORTEE ET DE LA REGULARITE JURIDIQUE ET SOCIALE DE L'ETAPE UN CONSACREE A LA « MOBILITE INTERNE INTENSE »**

**2-1 EVALUATION DES DISPOSITIFS CONVENTIONNELS MISENT EN ŒUVRE A L'ETAPE 1**

**2-2 EVALUATION DES DISPOSITIFS LEGAUX ET JURISPRUDENTIELS MISENT EN ŒUVRE A L'ETAPE 1**

**III APPRECIATION DE LA PORTEE ET DE LA REGULARITE JURIDIQUE ET SOCIALE DE L'ETAPE DEUX RELATIVE A LA MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN DE DEPART VOLONTAIRE**

**3-1 LES CAS POSSIBLES DE RECOURS A UN PLAN DE DEPART VOLONTAIRE**

**3-2 LES CONDITIONS DE VALIDITE DU PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES**

**3-3 LA NECESSITE DE DEFINIR LES CATEGORIES A L'OCCASION DE L'OUVERTURE DU PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES**

**IV APPRECIATION DE LA VALIDITE ET DU CONTENU DE L'ETAPE TROIS RELATIVE A LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI**

**4-1 CONDITIONS DE VALIDITE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI DE CCE FRANCE**

**4-2 EVALUATION DE LA SUFFISANCE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI DE CCE FRANCE**

**EXPERTISE SUR LA PORTEE JURIDIQUE ET SOCIALE DU PSE  
Comité d'établissement de la région Rhône-Alpes Auvergne**

1° APPRECIATION DE LA SUFFISANCE DU RESPECT DU PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE

2° APPRECIATION DE LA SUFFISANCE QUANTITATIVE ET QUALITATIVE DES MESURES DE RECLASSEMENT INTERNE ET EXTERNE DANS LE GROUPE.

3° APPRECIATION DE LA SUFFISANCE DU CARACTERE CONCRET DES MESURES DE RECLASSEMENT.

4° APPRECIATION DE LA SUFFISANCE DE PRECISION DES MESURES ENVISAGEES

5° APPRECIATION DE LA SUFFISANCE DES MESURES RESERVEES AUX SALARIES AYANT DES CARACTERISTIQUES SOCIALES OU DES QUALIFICATIONS SPECIFIQUES.

6° APPRECIATION DE LA SUFFISANCE DES MESURES RELATIVES A LA CREATION D'ACTIVITES NOUVELLES

4-3 SANCTION JUDICIAIRE POSSIBLE DE L'INSUFFISANCE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI DE CCE FRANCE

## **PARTIE II : APPRECIATION DU CARACTERE REEL ET SERIEUX DES LICENCIEMENTS LORS D'UNE ACTION DES SALARIES LICENCIES DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES**

I COMPETENCE JUDICIAIRE DE L'APPRECIATION DE LA VALIDITE JURIDIQUE DU MOTIF ECONOMIQUE

II APPRECIATION DE LA NECESSITE DE SAUVEGARDER LA COMPETITIVITE DU GROUPE AUQUEL APPARTIENT CCE FRANCE

III APPRECIATION DU MOTIF ECONOMIQUE DE LA DELOCALISATION

CONCLUSION

## AVANT PROPOS

En préalable, il convient de souligner que le cadre de la présente expertise sur l'évaluation de la portée juridique et sociale du plan de sauvegarde de l'emploi de CCE France ne se limite pas seulement à l'analyse de la potentialité de procéder à des recours judiciaires litiges présent ou à venir concernant contre les décisions de suppression d'emplois prise par CCE.

Elle s'étend à l'analyse de chacune des situations juridiques particulières qui affectent actuellement les salariés de l'entreprise afin de proposer à la représentation du personnel des préconisations juridiques aptes à faciliter l'identification des solutions et recours juridiques adaptés à l'ensemble des salariés impactés.

Ainsi, le but de la présente expertise est d'informer et de conseiller les représentants du personnel afin que ceux-ci puissent agir avant que les difficultés ne se présentent.

Dans ce contexte, nous croyons en effet que la pratique du droit ne se limite pas à la seule résolution des difficultés, aux seuls traitements de "pathologies" juridiques déjà nées, mais elle doit être faite d'information, d'anticipation, de précision, et qu'il convient donc de confronter le conseil et l'expertise juridique à l'analyse de la portée de la, stratégie économique, commerciale et financière du plan de sauvegarde de l'emploi de CCE France réalisée par le Cabinet d'expertise comptable missionné par la représentation du personnel.

Nous avons donc pris le parti que la présente analyse dépasse le conseil juridique pour constituer pour la représentation du personnel et la défense des salariés une aide à la gestion et à l'anticipation sociale des conséquences juridiques et judiciaires du projet de délocalisation des emplois de CCE France.

# **PARTIE I : APPRECIATION DE LA PORTEE ET DE LA NATURE JURIDIQUE EFFECTIVE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI DE CCE**

## **I ANALYSE DE L'INGENIERIE PROCEDURALE DU PROJET**

La présente expertise porte pour l'essentiel sur l'examen du document présenté par CCE à la représentation du personnel, dans le cadre des dispositions légales de l'article L 1233-1 du code du travail (Livre D) et relatif en l'espèce aux incidences sur l'emploi du projet de réorganisation de 2 activités de CCE France.

Ce document présenté comme le regroupement et la formalisation des différents dispositifs d'accompagnement juridiques et sociaux des suppressions de postes envisagés, prend la forme classique d'un plan de sauvegarde de l'emploi dont la mise en œuvre serait programmée de manière successive et échelonnée.

Toutefois, il apparaît, à l'examen plus précis de son contenu et de son ingénierie juridique intrinsèque que sa nature réelle est plus complexe. Notamment dans la mesure où, ce plan d'accompagnement social d'une restructuration économique à une nature juridique hybride.

Plus particulièrement parce qu'il mêle dans un même document et dans le cadre d'une procédure unique commune des obligations légales et conventionnelles de nature juridique distincte.

En pratique ce projet de restructuration, sur le plan de l'accompagnement juridique et social des salariés impactés par la réorganisation et la délocalisation des activités, comprend 3 étapes, parfois successives, parfois concomitantes, dans leur application dans le temps.

La première étape qualifiée de « mobilité interne intense » mobilise des moyens visant à inciter les salariés impactés par les projets de réorganisation programmés à postuler en interne sur d'autres postes que ceux actuellement occupés.

La seconde étape, constitue pour ces mêmes salariés, une incitation à la mobilité externe par le recours à un certain nombre d'incitation regroupés dans un plan de départ volontaire.

Enfin, la dernière étape constitue un plan de sauvegarde de l'emploi à proprement dit. Dans la mesure où, elle organise les droits des salariés qui seront licenciés parce que leurs postes sont supprimés et que les mouvements de personnel des étapes précédentes n'ont pu permettre une issue volontaire à cette situation.

Sur le plan juridique la première phase constitue de fait, la mise en œuvre des dispositions de l'article L 2242-15 du code du travail relatif aux conditions de mise en œuvre par les entreprises de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Celui-ci dispose que :

*« Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'Article L2331-1 de trois cents salariés et plus, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur :*

*1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise ainsi que ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires ;*

*2° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ».*

Quant à la seconde phase, ouverte elle s'apparente fortement à la mise en œuvre des dispositions de l'article L 1233-21 et du code du travail régissant la mise en œuvre des accords de méthode fixant les conditions d'une anticipation négociée du contenu des mesures d'accompagnement de licenciement intervenus dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi à venir :

*« Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel prévues par le présent titre et par le livre III de la deuxième partie, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours.».*

De plus il est prévu à l'article L 2233-21 du code du travail que :

*« L'accord fixe les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise :*

*1° Est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise ;*

*2° Peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions.*

*L'accord peut organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe.*

*Il peut déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi prévu à l'Article L1233 61 fait l'objet d'un accord et anticiper le contenu de celui-ci».*

Enfin, la troisième et dernière phase correspond à la mise en œuvre des dispositions de l'article L 1233-61 qui dispose que :

*« Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.*

*Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile».*

Premières conséquences pratiques de l'appréciation de cette ingénierie juridique :

1° Il est tout à fait possible d'évaluer la suffisance et la validité de chacune des étapes de manière séparée et non de manière globale et uniforme comme le présente le document de l'employeur.

Avec pour conséquence que chaque étape sera évaluée juridiquement par rapport au respect des règles juridiques et sociales les régissant tant de manière autonome que en lien avec phases précédentes et/ou successives.

2° Il n'est ni inéluctable sur le plan économique, ni obligatoire sur le plan juridique qu'à l'occasion de la mise de la présente délocalisation, chacune des 3 étapes programmées soit effectivement engagée.

En effet, rien n'interdit, soit par le jeu de la négociation collective, soit par le recours à l'avis du juge social ou soit par la prise en compte par CCE France de ses obligations en matière de responsabilité sociale des entreprises, que l'entreprise ne s'engage au final, à ne décliner que les étapes une et deux du projet présenté dans le cadre de livre 1 de la présente réorganisation.

Conséquences concrètes et pratique de ces 2 principes la représentation du personnel peut légitimement revendiquer que CCE France, à l'image d'autres groupes d'entreprises de dimension économique et de surface financières comparables, s'engage à ne procéder à aucun départ contraint à l'occasion de la mise en œuvre de ces 2 projets de réorganisation.

La responsabilité sociale des entreprises est prise ici comme l'obligation faite aux entreprises d'assumer les conséquences et les risques de leurs activités en s'efforçant de les anticiper et d'intégrer les attentes de toutes ses parties prenantes internes (salariés, actionnaires) et externes (consommateurs, pouvoir publics).

La déclinaison de la responsabilité sociale des entreprises, s'inscrit dans le cadre de l'évaluation et de la mise en œuvre du management des relations sociales responsables et l'accompagnement maîtrisé de l'évolution de l'emploi des relations de travail.

Le respect de ces valeurs, par ailleurs fortement revendiquées par CCE France, serait d'autant plus opportun que le législateur par les nouvelles dispositions de l'article L 225-102-1 du code de commerce et du décret du 24 avril 2012, a doté la responsabilité sociale des entreprises d'une impulsion nouvelle qui devrait trouver des conséquences pratiques dans un projet de délocalisation d'activité de cette nature et de cette importance.

## **II APPRECIATION DE LA PORTEE ET DE LA REGULARITE JURIDIQUE ET SOCIALE DE L'ETAPE UN CONSACREE A LA « MOBILITE INTERNE INTENSE »**

L'examen effectif de cette première étape, au delà de son habillage de marketing social présenté dans le cadre de la formalisation du présent livre I, permet de constater que même si l'employeur présente ce dispositif comme une étape partie intégrante du futur plan de sauvegarde de l'emploi, il ne s'agit en réalité que de la mobilisation partielle ou totale :

- soit de dispositifs juridiques conventionnels pré existant ou pouvant s'organiser indépendamment du recours à un plan de sauvegarde de l'emploi avec des départs contraints,
- soit d'obligations légales ou jurisprudentielles qui peuvent être mise en œuvre indépendamment d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique.

### **2-1 EVALUATION DES DISPOSITIFS CONVENTIONNELS MISENT EN ŒUVRE DANS L'ETAPE 1**

Cette première étape ne fait essentiellement que mobiliser les dispositifs conventionnels de mobilité interne existant au sein de CCE France et de décliner, avec plus ou moins de



rigueur, les principes et les moyens prévus par l'accord de GPEC du 8 février 2005 ainsi que l'accord sur les mobilités du 7 février 2003.

La déclinaison formelle de ces accords dans le livre 1 du présent projet ne se pose pas sur le plan du contenu et de l'étendue des mesures sociales d'accompagnement ouvertes aux salariés potentiellement impactés par les présentes réorganisations. Notamment dans la mesure où en l'espèce les dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi en matière de GPEC sont plus étendues sur le plan quantitatif comme qualitatif que les dispositions contenues dans l'accord du 8 février 2005.

Néanmoins malgré l'amélioration du dispositif sur le plan de la gestion des emplois se posent une série de questions qui pourraient trouver réponse sur le terrain judiciaire si l'employeur ne décide pas à différer la mise en œuvre des départs contraints :

Comment se fait-il, d'une part, que l'entreprise attende un plan de sauvegarde de l'emploi programmé très en amont, pour mettre en œuvre dans une précipitation des plus blâmables ces dispositifs de GPEC ?

Et ce alors que l'accord de février 2005 s'est engagé à : *« anticiper les besoins de l'entreprise en matière de compétences et de connaissance dans les différents métiers de l'entreprise »*. Et qu'il est rappelé à juste titre que par cet accord : *« les parties signataires ont fait le choix d'une politique de gestion dynamique de l'emploi et des compétences s'appuyant sur des salariés motivés et intégrés durablement dans l'entreprise »*.

D'autre part, pourquoi l'entreprise, au lieu d'organiser dans l'urgence sociale un ersatz de GPEC défaillante, organisée comme une simple antichambre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ne s'est-elle pas engagée sans tarder avec les partenaires sociaux une négociation sur l'adaptation de l'accord de GPEC adaptés aux nouveaux enjeux des possibles délocalisations économiques ?

Il s'ensuit que dans la présente configuration présentée dans le présent livre 1, la GPEC ne joue pas son rôle d'outil social et juridique d'anticipation des réorganisations.

En effet, la présente procédure soumise à l'avis de la représentation du personnel s'inscrit comme une première étape préparatoire à un plan de sauvegarde de l'emploi considéré comme inéluctable et limité dans le temps. Alors qu'elle devrait être utilisée comme une véritable possibilité de réduire drastiquement les suppressions d'emploi programmées par une gestion optimisée de ressources humaines affectées jusqu'à présent aux projets de réorganisations.

En effet, la finalité intrinsèque de l'accord de GPEC ou de mobilité de CCE France est de formaliser et d'améliorer, de manière structurée, les dispositifs légaux et jurisprudentiels, en matière de cadre, de programmation et de contenu des procédures d'anticipation, à

mettre en application dans une entité du Groupe CCE avant toute mise en œuvre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique.

D'autant plus que de l'appréciation de la suffisance et de l'effectivité et de la mise en œuvre des mesures de volontariat destinées à adapter les effectifs de CCE France à la réorganisation des 2 secteurs d'activités concernés, détermineront en pratique si les mesures d'anticipation de la restructuration et d'adaptation interne à l'emploi des salariés concernés auront rempli l'objectif qui leur est assigné par la loi et les textes conventionnels en vigueur dans le Groupe CCE : la sauvegarde de l'emploi.

Cette appréciation de l'efficacité opérationnelle de cette première étape sera d'autant plus décisive, sur le plan de la régularité de la procédure des licenciements économiques opérés par CCE, que le contrôle du juge social portera également sur l'analyse de ce dispositif.

En effet, nous savons que la Cour de Cassation considère "que lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation de services ou d'entreprise ne peut constituer un motif économique valable que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise".

Avec la réserve toutefois que la Cour de Cassation considère, dans des arguments qui pourrait être évoqués de manière dilatoire par CCE France, dans notamment une décision du 11 janvier 2006, dit arrêt « Pages Jaunes », que la sauvegarde de la compétitivité ne suppose pas obligatoirement l'existence de difficultés économiques immédiates et qu'il est possible d'anticiper les difficultés annoncées.

Mais encore faut-il, précise le juge social, pour conférer aux licenciements intervenus dans ce cadre la légitimité juridique nécessaire que la contrepartie de cette anticipation soit la mise en œuvre effective d'une véritable GPEC.

Ce qui loin d'être démontré dans la présente situation eu égard à ce qui est exposé en supra et dans le rapport d'expertise comptable diligenté par la représentation du personnel de CCE.

En effet, on considère que le déploiement de mesures de GPEC vise à adapter par ses effets d'anticipation les effectifs d'une entreprise et peut à ce titre limiter ou éviter les licenciements pour motif économique.

Cette thèse développée notamment par le Président de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation qui indique notamment que "la stratégie des entreprises et ses effets prévisibles sur l'emploi devrait conduire à une approche plus rigoureuse des mesures de licenciement économique qui interviendrait par la suite notamment d'une GPEC défailante ».

## 2-2 EVALUATION DES DISPOSITIFS LEGAUX ET JURISPRUDENTIELS MISENT EN ŒUVRE DANS L'ETAPE 1

CCE France présente son dispositif de mobilité interne à la fois comme un dispositif de mobilité interne volontaire et une étape à part entière du dispositif d'accompagnement social des salariés dans le cadre de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi.

Le livre I de la présente procédure à ce titre y consacre de fait l'essentiel de ses mesures de mobilité interne dans ce qui constitue l'ensemble des mesures de reclassement interne regroupés dans les fiches 1 à 8, pages 81 à 97 du plan de sauvegarde de l'emploi.

Or cette double utilisation de la mobilité interne comme à la fois un instrument de volontariat et d'adaptation à l'emploi des salariés menacés par un licenciement et d'autre part, comme un pan entiers des mesures d'accompagnement du plan de sauvegarde de l'emploi, constitue de fait une source de confusion juridique préjudiciable aux salariés.

Car juridiquement comme le rappelle régulièrement la doctrine juridique sociale : une double obligation de reclassement pèse sur CCE France en sa qualité d'employeur.

L'une est individuelle et personnelle : chaque licenciement pour motif économique envisagé ne peut intervenir que si le reclassement du salarié dans l'entreprise est impossible.

L'autre a un caractère collectif et anonyme : l'employeur est tenu d'intégrer des mesures de reclassement dans le plan de sauvegarde de l'emploi.

Ces deux obligations ne sont pas exclusives l'une de l'autre. L'employeur ne peut se contenter, comme il fait en l'espèce de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi pour accomplir l'obligation de reclassement à laquelle il est tenu envers chaque salarié menacé de licenciement.

En effet, nonobstant l'éventuel recours au plan de sauvegarde de l'emploi de l'étape 3 de la présente procédure, 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. Code du travail. Art. L 1233-4, al. 1.

La loi impose donc à l'employeur de rechercher, avant de rompre les contrats de travail, les possibilités de reclassement des salariés concernés afin d'éviter leur licenciement économique.

Cette obligation répond à l'idée que le licenciement doit être le recours ultime et non une finalité programmée comme le construit le présent projet de livre 1 présenté par CCE France.

Il s'ensuit que manquement à l'obligation préalable de reclassement qui pèse sur l'employeur pourrait priver la présente procédure de cause réelle et sérieuse le licenciement économique ensuite prononcé (Cass. soc. 19 novembre 2008 n° 07-44.416).

Le droit au reclassement ou à la mobilité interne, même intense pour reprendre la qualification lexicale de CCE France, présenté dans cette phase 1 de la présente procédure, est donc à distinguer des mesures de reclassement prévues dans le cadre de l'éventuel plan de sauvegarde de l'emploi qui serait appliqué si les étapes 1 et 2 de la présente procédure s'avérait insuffisante pour résorber l'excédent de certaines catégories d'emploi.

A ce titre et donc également pour cette raison, cette étape 1 peut tout à fait être développée au sein de CCE France indépendamment de la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

En effet, l'établissement par l'employeur d'un plan de sauvegarde de l'emploi conforme aux prescriptions légales ne l'affranchit pas de son obligation de reclassement individuel à l'égard de chaque salarié. Les mesures contenues dans ce plan doivent être transformées en propositions de reclassement, écrites et précises, à l'égard de chaque salarié concerné. L'obligation de reclassement s'impose à l'employeur indépendamment de l'existence de tout dispositif légal ou conventionnel dont bénéficieraient les salariés. Cass. soc. 22 février 1995 n° 93-43.404 (n° 852 P), Mnef c/ Balvet : RJS 6/95 n° 633, Bull. civ. V n° 66 ;

De même il a été jugé que ne satisfait pas à son obligation de reclassement l'employeur, comme il pourrait l'être démontré dans la présente espèce, qui se borne à invoquer le respect de son obligation issue du plan social sans démontrer avoir satisfait à son obligation de rechercher un poste de travail susceptible d'être proposé à chaque salarié pris individuellement. Cass. soc. 17 octobre 2001 n° 00-43.787 (n° 4232 F-D), SAM c/ Bourquin.

### **III APPRECIATION DE LA PORTEE ET DE LA REGULARITE JURIDIQUE ET SOCIALE DE L'ETAPE DEUX RELATIVE A LA MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN DE DEPART VOLONTAIRE**

La seconde étape du projet d'accompagnement social présenté par CCE France, qui peut succéder ou être concomitante à la précédente, prend les traits d'un plan de départ volontaire de l'entreprise.

Le recours par un employeur à une proposition de mise en œuvre plan de départs volontaires, même si il n'est pas expressément prévu par le code du travail est une possibilité juridiquement validé par les tribunaux.

### **3-1 LES CAS POSSIBLES DE RECOURS A UN PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES**

Pratiquement les plans de départs volontaires se rencontrent dans 3 situations distinctes :

- Dans le cadre de la mise en œuvre de processus ou d'un accord de GPEC,
- de manière autonome indépendamment de toute autre procédure,
- dans le cadre, comme en l'espèce d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Il relève de ce premier constat que le choix de CCE France d'utiliser uniquement et restrictivement le plan de départs volontaires de l'entreprise comme un élément du plan de sauvegarde de l'emploi programmé est pour le moins restrictif.

A ce titre, et comme pour l'étape 1, un dialogue social rénové ou un rappel à l'exigence juridique et sociale pour CCE France de décliner effectivement une politique de Responsabilité Sociale d'Entreprise, pourrait conduire la représentation du personnel à n'utiliser cet outil juridique que dans le cadre d'un prolongement de votre accord GPEC ou indépendamment du plan de sauvegarde de l'emploi programmé.

Cette dernière hypothèse aurait pour conséquence que CCE France renonce à mettre en œuvre les départs contraints dans la mesure où le nombre de départ volontaire serait insuffisant pour couvrir les suppressions de postes unilatéralement programmés par l'entreprise.

Cette dernière hypothèse n'a rien de théorique pour un groupe de la taille économique et de la surface financière de CCE.

En effet, un groupe comme Carrefour, placé dans une situation voisine que celle de CCE France, adopte dans la même période et face à des contraintes économiques semblables, le choix de n'opérer aucun licenciement contraint et de ne pas dépasser le cadre du plan de départ volontaire qui a initié.

Pour réaliser cet objectif ce groupe a adopté une politique d'accompagnement social des salariés optant pour le plan de départs volontaires résolument incitative.

En ce sens que les moyens déployés pour inciter au volontariat sont réellement proportionnels aux moyens du groupe Carrefour.

Ce qui dans notre espèce et à cette étape du dialogue sociale est loin d'être le cas de CCE France (voir infra appréciation de la suffisance de proportionnalité des mesures d'accompagnement du plan de sauvegarde de l'emploi).

### **3-2 LES CONDITIONS DE VALIDITE DU PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES**

Si le code du travail ne fixe pas expressément les conditions de validité du plan de départs volontaires, néanmoins la jurisprudence des tribunaux fixe un certain nombre de conditions de validité juridique de celui-ci.

En premier lieu, l'employeur doit respecter, comme en l'espèce la procédure de licenciement économique.

En second lieu, le plan de départs volontaires doit procéder d'un libre choix des salariés et il ne peut y avoir à ce titre y avoir de départ contraint.

En troisième lieu, l'employeur doit fixer le périmètre et les catégories professionnelles sur lesquels il applique ce volontariat. Et ce même si dans ce cadre il n'est pas tenu de respecter des critères d'ordre.

Enfin en dernier lieu, l'employeur doit respecter le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés placés dans la même situation pour accéder au plan de départs volontaires. Car la jurisprudence considère que le plan de départs volontaires constitue de fait une même menace pour l'emploi de tous les salariés appartenant à une même catégorie professionnelle.

Or, c'est la coordination de ces 2 derniers points qui fait juridiquement défaut dans le plan de départs volontaires présenté par CCE France.

En effet, le document présenté à la représentation du personnel, renvoie au mieux à l'étape 3 relative aux mesures d'ordre de licenciement, soit après la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi, la définition des catégories professionnelles impactées par les 2 projets.

La lecture des pages 65 et suivantes du livre 1 est assez édifiante, car à cette étape CCE France se limite à présenter dans des tableaux successifs, une longue série de postes supprimés sans aucune référence à leurs catégories professionnelles d'appartenances.

On est donc confronté à un recensement de postes extrêmement ciblés, de fait individuellement, ce qui abouti à une sorte de pré désignation des salariés.

L'arbitraire de cette situation pourrait avoir pour conséquence une contestation sur le plan judiciaire de l'effectivité réelle des mesures de volontariat.

Car certes si le juge judiciaire n'est pas compétent dans le cadre d'un plan de départs volontaires, pour apprécier la validité du motif économique, il continue néanmoins à exercer son contrôle sur la sincérité et la transparence de la mise œuvre effective des mesures de volontariat.

C'est à ce titre que la question de la nécessité de définir précisément les catégories professionnelles impactées par les projets de délocalisation est impératif à ce stade de la procédure.

### **3-3 LA NECESSITE DE DEFINIR LES CATEGORIES A L'OCCASION DE L'OUVERTURE DU PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES**

Les dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi comme d'un plan de départs volontaires doivent tenir compte des accords collectifs applicables dans l'entreprise (Cass. Soc. 10 juillet. 2001.).

Or, comme l'entreprise CCE France dispose d'un accord collectif de 1993 fixant les catégories professionnelles, les dispositions de son plan de sauvegarde de l'emploi doivent se cumuler avec celles de cet accord collectif, sauf si elles ont le même objet, auquel cas ne s'appliquent que des dispositions les plus favorables aux salariés (Cass. soc. 23 juin 1999).

Ainsi en se limitant à une liste de postes à supprimer sans se référer dès le début de la présente procédure aux catégories professionnelles en vigueur dans l'entreprise, cette attitude de l'entreprise conduit de fait à créer des nouvelles classifications sui generis et empiriques qui ne sont pas rattachables de manière commune à l'ensemble des normes conventionnelles s'appliquant dans l'entreprise.

Or, juridiquement la création de nouvelles classifications ne peut intervenir de manière unilatérale.

Cette absence de présentation des catégories professionnelles impactées sont donc judiciairement contestables parce qu'elles ont un impact non seulement sur les conditions d'éligibilité au plan de volontariat .

Cette nouvelle classification unilatérale présentée en annexe du livre 1, a donc un impact direct et potentiellement préjudiciable pour les salariés impactés directement ou indirectement par le plan de départs volontaires et pourrait à ce titre faire l'objet d'une contestation judiciaire.

Il résulte en effet, de l'article L 1233-5 du Code du travail que les critères retenus s'apprécient par catégorie professionnelle visée par les suppressions d'emplois, ou les sous-catégories ou échelons si la convention collective en dispose ainsi.

On entend précisément : par catégorie professionnelle, l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant les fonctions un niveau de formation commune.

Ainsi à la différence de ce qui est présenté dans le présent livre 1 il doit être présenté des groupes génériques de qualification et non une énumération de postes individuels aboutissant de fait à identifier et pré désigner personnellement les salariés licenciés

La jurisprudence précisant clairement que les critères de l'ordre des licenciements s'appliquent à l'ensemble du personnel de l'entreprise dans la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié dont l'emploi est supprimé. (Cass. soc. 23 octobre 2002).

Les juges du fond sont en effet tenus de rechercher, dans la seule catégorie à laquelle appartient le salarié licencié, si les critères pour fixer l'ordre des licenciements mais aussi l'accès équitable au plan de départs volontaires ont été respectés.

Or, CCE France malgré ces dispositions, se limite à présenter une liste de postes ou d'emplois singuliers et non les catégories professionnels en vigueur dans l'entreprise.

De surcroît, il ne démontre pas que l'entreprise ait objectivement fixée les catégories professionnelles réellement existantes dans l'entreprise.

A ce titre, l'ordre des licenciements pour motif économique si il était mise en œuvre dans ces conditions pourrait être judiciairement contesté sur le fondement principal que des catégories professionnelles n'aient pas été présentées ou artificiellement créées.

#### **IV APPRECIATION DE LA VALIDITE ET DU CONTENU DE L'ETAPE TROIS RELATIVE A LA MISE EN OEUVRE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI :**

##### **4-1 CONDITIONS DE VALIDITE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI DE CCE FRANCE**

Le plan de sauvegarde de l'emploi doit comporter, dès sa première présentation au comité d'entreprise, sous peine de nullité, des mesures concrètes et précises pour faciliter le reclassement du personnel et éviter ainsi des licenciements ou en limiter le nombre .C. trav., art. L. 1233-61 et L. 1233-62 ( Cass. soc., 17 mai 1995, n° 94-10.535, n° 2090 P, CCE de la Sté Everite c/ Sté Everite : Bull. civ. V, n° 159 et Cass. soc., 8 nov. 2006, n° 05-41.652, Sté Cerruti 1881 .

En effet, les représentants du personnel doivent pouvoir formuler leurs avis, suggestions et propositions en toute connaissance de cause (Cass. soc., 10 juin 1997, n° 95-19.818, Sté Vestra c/ CCE de la Sté Vestra : Bull.civ.Vn° 216).

La Cour de cassation a par exemple approuvé la décision des juges du fond d'avoir prononcé la nullité d'un plan de sauvegarde de l'emploi aux motifs que celui-ci « était



vague et ne contenait aucune référence vérifiable ». (Cass. soc., 16 avril. 1996, n° 94-11.660, n° 1814 P + B, Sté Sietman industries c/ CE de Dax de la Sté Sietman industries : Bull. civ. V, n° 164).

Or les faits montrent que le plan de sauvegarde de l'emploi adopté par la société CCE FRANCE est insuffisant pour plusieurs raisons.

En effet, le plan de sauvegarde de l'emploi est destiné à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre et à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

L'employeur doit prendre toutes les mesures possibles pour éviter les licenciements ou assurer le reclassement des salariés, et non pas seulement une d'entre elles. ( C. trav., art. L. 1233-61).

Sans qu'il s'agisse d'une liste exhaustive, l'article L 1233-62 du code du travail présente divers types de mesures se rattachant de façon directe ou indirecte à un objectif de reclassement professionnel.

Dans ce cadre, ce plan doit prévoir des mesures telles que :

- des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;
- des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;
- des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière, lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à 35 heures hebdomadaires ou 1.600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.

De plus, le plan de sauvegarde de l'emploi doit déterminer les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement.

Il est à noter que la loi reste très générique sur la définition de ce que doit représenter le contenu de ces mesures de reclassement interne ou externe.

La jurisprudence de la Cour de Cassation apporte toutefois un nombre important de précisions.

Une Cour d'appel a par exemple été censurée pour avoir jugé que la loi, lorsqu'elle cite à titre d'exemple les mesures à prendre dans le plan de sauvegarde de l'emploi (dans son article L. 1233-62 du code du travail), n'impose pas à l'employeur de les prendre toutes dès lors qu'une seule, par son efficacité, est de nature à assurer le maintien de l'emploi. Selon les juges du fond, le plan de sauvegarde de l'emploi qui proposait 30 postes de reclassement aux 14 salariés dont le licenciement était envisagé, une aide financière en cas de déménagement, la possibilité pour chaque salarié ayant accepté un nouveau poste de revenir sur sa décision, répondait aux exigences légales.

La cour d'appel devait au contraire rechercher si, en dehors de reclassements impliquant pour des salariés anciens un déplacement dans une autre région et se traduisant par une modification du contrat de travail, les moyens de l'entreprise permettaient à l'employeur de prendre, comme le soutenait le comité d'entreprise, d'autres mesures telles que la réduction de la durée du travail, le passage au temps partiel et le développement d'activités nouvelles. (Cass. soc., 28 mars 2000, n° 98-21.870, n° 1524 P + B, CE de la sté Lasnon c/ Sté Lasnon :Bull.civ.n° 131).

Il est à noter que ce raisonnement est tout à fait transposable dans notre espèce, d'autant qu'il ne s'agit pas en l'occurrence d'un déplacement des activités dans une autre région mais à l'international et de surcroît dans des pays à faible coût.

L'employeur doit donc envisager toutes les possibilités de reclassement que les moyens de l'entreprise lui permettent de mettre en œuvre, en tenant compte le cas échéant des propositions du comité d'entreprise. Même s'il prend une mesure satisfaisante, il peut voir le plan de sauvegarde de l'emploi et les licenciements subséquents annulés si d'autres mesures pouvaient être proposées aux salariés.

Par ailleurs, l'employeur est tenu de proposer des offres de reclassement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi même si le salarié concerné a trouvé un emploi (Cass. soc., 19 janv. 2010, n° 08-44.307, Sté Ets Capdevielle et fils c/ Bure).

En l'espèce, l'employeur estimait que dans une telle hypothèse, on ne pouvait pas lui reprocher un manquement à son obligation de proposer un nombre déterminé d'offres

valables d'emploi, les salariés ayant retrouvé un emploi avant l'expiration de la période de fonctionnement de l'antenne-emploi.

Pour la Cour de cassation, cela ne suffit pas à le dispenser de son obligation de reclassement.

La validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée essentiellement au regard de trois principes qui sont sa précision, sa proportionnalité et sa pertinence.

Le plan de sauvegarde de l'emploi doit expliciter « *précisément* » les voies et les moyens mobilisés pour sa mise en œuvre.

Lorsque les juges vérifient la consistance du plan de sauvegarde de l'emploi, ils doivent tenir compte des moyens de l'entreprise ou du groupe dont elle relève.

Cette modalité d'appréciation du plan de sauvegarde de l'emploi, fixée par la jurisprudence, a été codifiée.

La validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise, ou le cas échéant, l'unité économique et sociale ou le groupe. (C.trav., art.).

Les obligations de l'entreprise sont conséquentes lorsque la société est d'une taille importante, appartient à un groupe, ou n'est pas en situation économique difficile ; elles peuvent être réduites quand, au contraire, l'entreprise connaît des difficultés économiques sérieuses.

La pertinence d'un plan de sauvegarde de l'emploi doit être appréciée en fonction des moyens dont dispose l'entreprise, mais aussi le groupe auquel elle est éventuellement intégrée (Cass. soc. 18 nov. 1998).

Concrètement, le contrôle du juge porte sur la mise en perspective des moyens du groupe avec les mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi.

Les juges doivent alors prononcer la nullité du licenciement et ordonner, à la demande du salarié, la poursuite du contrat de travail (décision exécutoire de plein droit à titre provisoire) ou le paiement des 12 derniers mois de salaire (C.trav. article L 1235-11 du code du travail)

Le contrôle du juge s'exerce sur l'existence du plan ou sur le contenu et le sérieux du plan social, soit pour ce dernier cas sur sa suffisance.

Concernant le plan de sauvegarde de l'emploi de la société CCE FRANCE, il apparaît clairement que ce plan est insuffisant et a été appliqué de mauvaise foi.

En effet, la coordination de ces trois critères : précision, proportionnalité et pertinence nous permet de constater que le plan de sauvegarde de l'emploi de la société CCE France ne respecte pas suffisamment la finalité qui lui est assigné par la loi : le maintien de l'emploi.

L'analyse des mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi de la société CCE France permet de constater que celui-ci ne peut qu'être qualifié d'insuffisant ; principalement au regard du non-respect de certaines obligations liées au contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi sur lequel le juge peut opérer un contrôle.

En effet, il apparaît clairement que compte tenu de la surface financière de la société CCE France et de la possibilité de reclassement qui lui est offerte, de l'importance numérique de ses salariés et de ses activités, que les mesures proposées par le plan de sauvegarde de l'emploi sont insuffisantes.

Pour démontrer le fondement juridique de cet état de fait, cette analyse portera principalement sur l'examen du non-respect par CCE France des obligations liées au contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi sur lequel le juge du plan de sauvegarde de l'emploi opère principalement son contrôle.

Il s'agit de l'appréciation de :

- La suffisance de la mise en œuvre de l'obligation du respect de la proportionnalité entre les moyens dont disposent le groupe auquel l'entreprise CCE France est intégrée et les mesures proposées dans le plan.
- La suffisance qualitative et quantitative des emplois proposés.
- La suffisance du caractère concret des mesures de reclassement interne ou externe.
- La suffisance de précision des mesures envisagées.
- La suffisance de l'accompagnement des salariés ayant des caractéristiques sociales ou des qualifications spécifiques
- La suffisance des mesures relatives à la création d'activités nouvelles.

Nous analyserons pour chacune de ces obligations la matérialité ou l'absence de suffisance du plan de sauvegarde de l'emploi.

#### **4-2 EVALUATION DE LA SUFFISANCE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI DE CCE FRANCE**

## 1° APPRECIATION DE LA SUFFISANCE DU RESPECT DU PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE

La validité du plan de sauvegarde de l'emploi de la société CCE France doit s'apprécier au regard des moyens financiers dont dispose l'entreprise mais aussi plus largement par rapport au groupe auquel est attachée juridiquement et socialement la société CCE France.

Les moyens affectés au plan de sauvegarde de l'emploi doivent être proportionnels aux ressources financières dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe auquel appartient l'entreprise.

Ainsi s'agissant du plan de sauvegarde de l'emploi de CCE France se pose la question de déterminer si les moyens mise en œuvre est proportionnelle à l'assise économique et financière de CCE France et au delà du groupe auquel appartient l'entreprise.

A ce titre et même si il n'existe pas de barème pré-judiciairement établis, il apparait eu égard à la surface financière et économique du groupe international COCA COLA, dont le rapport d'expertise comptable rappelle la rentabilité tant nationale que internationale de l'activité, que le juge social sera particulièrement exigeant pour apprécier l'effectivité de la proportionnalité des moyens mises en œuvre par CCE France

Sur le plan de la méthode de l'évaluation juridique de la suffisance ou l'insuffisance de ce critère de proportionnalité, il convient de recenser les mesures qui dans ce plan de sauvegarde de l'emploi constituent la base de l'évaluation financière.

Pour apprécier objectivement l'effort consenti dans ce domaine par l'entreprise, il convient de ne recenser que les mesures de financement qui ne relèvent pas d'une obligation légale en matière de licenciements économiques, nonobstant l'existence d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ou déjà prévu s par des accords collectifs (accord mobilité interne CATS du 8 février 2005 notamment)

Il en est ainsi :

- des modalités de mise en œuvre des reclassements internes figurant dans les fiches 1 à 8 ,
- du congé de reclassement qui reprend presque à l'identiques les nouvelles obligations légales applicables en la matière,
- des mesures concernant les salariés les plus fragilisés,
- du dispositif de pré retraite qui est un aménagement de l'accord CATS,
- les indemnités de licenciements prévus par accord collectif d'entreprise existant,

- les droits à préavis et congés payés non pris,
- ou encore de la mobilisation de moyens humains ou matériels internes déjà existants dans l'entreprise hors la mise en œuvre du plan social.

En effet, uniquement les mesures subsidiaires au droit commun, qui ne s'appliquent que dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, peuvent indiquer l'étendue de l'effort financier réel de l'entreprise CCE FRANCE.

Or, force est de constater que si ces mesures sont limitées pour certaines d'entre elles, d'autres sont « conformes » (au sens de ce qu'elles constituent des mesures dont la portée et le contenu financier et sociales correspondent à des mesures juridiquement conformes aux critères jurisprudentiels de validité d'un plan de sauvegarde de l'emploi qualifiés de suffisant au sens légal du terme).

Elles sont donc au final constituées pour l'essentiel des mesures résiduelles :

- **Indemnité complémentaire en cas reclassement externe rapide (fiche 12 du plan de sauvegarde de l'emploi).**

Frais pris en charge une indemnité égale à : 3 mois de salaire pour un reclassement dans les 2 mois de la mise en œuvre de l'antenne emploi, ou 2 mois pour tout reclassement opéré dans les 6 mois.

- **Le financement de formations (fiche 13 du plan de sauvegarde de l'emploi).**

Il est égal d'une part, à 4000 euros par formations majoré de 1000 euros pour les salariés âgés.

- **L'allocation Temporaire Dégressive (fiche 14 du plan de sauvegarde de l'emploi).**

En cas de reclassement externe la durée de prise en charge est portée, à 24 mois dans la limite de 300 euros mensuel.

Il est à noter que pour cette mesure l'engagement financier de l'employeur est à relativiser car l'Etat dans un très grand nombre de plan de sauvegarde de l'emploi prend en charge cette allocation pendant une durée de 24 mois et ce dans la limite de 300 euros par mois.

- **Aide à la création d'entreprise (fiche 15 du plan de sauvegarde de l'emploi).**

Elle s'élève au maximum à 10 000 euros par projet sélectionné, et de 10 000 euros supplémentaires en cas d'embauche d'un salarié.

- **Aides incitatives à la mobilité géographiques dans l'entreprise (fiche 16 du plan de sauvegarde de l'emploi).**

Il sera versé une indemnité forfaitaire de frais d'embauche de 1500 euros auquel s'ajoute les frais d'hébergement pendant la période d'essai, plus la prise en charge de frais de déménagement de 2500 pour un célibataire et 3500 euros pour un couple plus 10 % par enfant à charge.

- **Le financement de la contribution d'un cabinet extérieur à l'antenne emploi et à la cellule de reclassement.**

Le montant de la participation au principe de proportionnalité ne peut être lui apprécié car le budget qui sera affecté à ce cabinet n'est pas fixé dans le présent projet. (Voir infra insuffisance du critère de précision).

- **Des indemnités additionnelles aux indemnités conventionnelles (fiche 19 du plan de sauvegarde de l'emploi).**

Elle est comprise dans une fourchette entre 3 mois et 8 mois de salaire selon l'ancienneté du salarié auquel s'ajoute une base forfaitaire comprise entre 15000 et 20000 euros.

A cela s'ajoute 6 mois de salaire pour les salariés de plus de 50 ans.

- **Maintien de la prise en charge des frais de santé pour les salariés non reclassés (fiche 20 du plan de sauvegarde de l'emploi).**

Frais pris en charge : le maintien de la mutuelle pendant 24 mois soit 12 mois de plus que le régime de droit commun.

Il s'ensuit que la proportionnalité du plan de sauvegarde de l'emploi par rapport aux moyens de l'entreprise et plus particulièrement du groupe Coca Cola et particulièrement réduite pour ne pas dire purement symbolique par rapport aux moyens d'un groupe non seulement particulièrement prospère mais qui de surcroît procède à des suppressions de postes en France pour selon ce qui est cyniquement écrit expressément dans le livre 1 « *rechercher ailleurs une main d'œuvre qualifiée à des coûts compétitifs* » .

Enfin il est à rappeler que juridiquement la suffisance du principe de proportionnalité ne s'apprécie pas dans le plan de sauvegarde de l'emploi de CCE France par rapport à certaines clauses particulières, mais par rapport à l'équilibre budgétaire global du plan de sauvegarde de l'emploi.

## **2° APPRECIATION DE LA SUFFISANCE QUANTITATIVE ET QUALITATIVE DES MESURES DE RECLASSEMENT INTERNE ET EXTERNE DANS LE GROUPE.**

Le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise ou dans le groupe dont il relève n'est pas possible.

Il appartient à l'employeur, même lorsqu'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, 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 aux salariés dont le licenciement est envisagé des emplois disponibles de même catégorie ou, à défaut, de catégorie inférieure, fût-ce par voie de modification des contrats, en assurant au besoin l'adaptation de ces salariés à une évolution de leur emploi. Cass. soc. 14 janvier 2004 n° 02-46.678 (n° 97 F-P), Pinheiro c/ Nina Ricci Parfums : RJS 3/04 n° 296, Bull. civ. V n° 11.

L'existence d'un plan social, fût-il validé par une décision de justice, ne dispense pas l'employeur de son obligation de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement prévues ou non dans ce plan et de proposer aux salariés dont le licenciement est envisagé des emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, de catégorie inférieure, fût-ce par voie de modification des contrats de travail, en assurant au besoin l'adaptation des salariés à leur emploi. Cass. soc. 14 décembre 2005 n° 03-47.961 (n° 2649 F-D), Sté Canon Ouest-Atlantique c/ Herbin : RJS 2/06 n° 183 ; Cass. soc. 31 mai 2006 n° 04-43.986 (n° 1285 F-D), Sté Canon Val de Loire c/ Bordert.

La finalité du reclassement interne que doit mettre en œuvre CCE France est donc d'éviter les licenciements et de rechercher en lien avec le comité d'entreprise des solutions alternatives.

De surcroît, quand l'entreprise appartient à un groupe, comme la société CCE FRANCE, les mesures de reclassement doivent s'envisager à l'intérieur du groupe CCE dans le monde et dans toutes ses filiales.

Autrement dit, les propositions de mutations et de reclassement s'apprécient dans le cadre du groupe CCE France « dans les Sociétés dont l'activité, l'organisation ou le lieu de travail permettent la permutation du personnel » (Cassation Sociale 23 janvier 2002).

Un plan de sauvegarde de l'emploi pour être jugé suffisant doit contenir des mesures de reclassement interne et externe, sauf à l'employeur de démontrer que ces possibilités de reclassement ont été épuisées avant l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi.



Par ailleurs, l'employeur est tenu de proposer tous les emplois disponibles dans l'entreprise où le groupe, y compris lorsqu'ils supposent une modification substantielle du contrat de travail de certains salariés.

En l'espèce le plan de sauvegarde de l'emploi évoque l'existence de postes disponibles actuellement en France et de la création de nouveaux dans le cadre du redéploiement dans l'entreprise. Ainsi que des postes à l'international, notamment dans les filiales européennes. Mais il ne s'agit que de postes potentiels mais non formellement, comme il est juridiquement obligatoire, renseigné sur le plan du salaire, de la qualification, du lieu précis d'implantation et du niveau linguistique nécessaire pour les postes à l'étranger.

Afin que la réalité de la mise en œuvre de cette recherche de reclassement interne soit effective il appartient donc au plan de sauvegarde de l'emploi d'explicitier précisément le contenu de ces postes ouverts au reclassement.

Sachant notamment que même en présence de la bourse de l'emploi en activité dans le groupe, ces dernières ne recensent jamais la totalité des postes disponibles dans un groupe de l'importance de CCE France.

A défaut de ces précisions absentes du document présenté à la représentation du personnel l'actuel recensement des postes disponibles n'est en fait qu'un recensement interne purement indicatif qui ne justifie pas de l'obligation pour CCE France d'inventorier tous les postes réellement disponibles dans le groupe.

En effet dans le cadre de l'obligation faite à l'employeur de rechercher avant tout licenciement économique avec une efficacité maximum le reclassement préalable de tous les salariés dont le poste est supprimé, la question de l'étendue de la recherche des postes disponibles est l'enjeu principal que ne démontre pas CCE France en matière de mise en œuvre effective de l'obligation de reclassement à la charge de l'employeur.

### **3° APPRECIATION DE LA SUFFISANCE DU CARACTERE CONCRET DES MESURES DE RECLASSEMENT.**

Une partie des mesures de reclassement est présentée dans le présent plan de sauvegarde de l'emploi sous forme de propositions abstraites.

Or l'abstraction de ces mesures pourrait altérer le caractère effectif de la recherche de reclassement.

Il en est ainsi, pour les mesures relatives à la formation, ces dernières, comme toutes les mesures de reclassement doivent être le plus large possible pour être accessibles à un grand nombre de salariés dont le licenciement est envisagé.

A ce titre, elles doivent avoir une consistance réelle qui fonde leur crédibilité.

Or ici le montant des aides à la formation des salariés, s'avère insuffisant notamment par rapport au cout moyen des formations sur le marché français, compte tenu notamment de la qualification des salariés dont le poste est supprimé.

#### **4° APPRECIATION DE LA SUFFISANCE DE PRECISION DES MESURES ENVISAGEES.**

De nombreuses mesures peuvent permettre de limiter les licenciements : reclassements professionnels, mutations géographiques, actions d'adaptation, formation.

Or ces propositions de même que la nature des postes supprimées doivent être précisément définies.

La précision s'apprécie par rapport au volume, à la nature ou au contenu des actions entreprises ou des postes concernés.

Or dans le plan de sauvegarde de l'emploi de CCE France les imprécisions concernent essentiellement les engagements de l'entreprise en matière de reclassement.

En effet, certaines mesures ne donnent lieu à aucun engagement précis. La principale conséquence de cette situation réside dans le fait que le plan de sauvegarde de l'emploi obéit insuffisamment au principe de réalité et de consistance, car il explicite insuffisamment les voies et les moyens qui seront mobilisés pour sa mise en œuvre effective.

Il en est ainsi des 3 points suivants :

##### **1) le budget de la cellule de reclassement**

Aucun budget prévisionnel n'est précisé ni déterminable pour évaluer les moyens qui seront affectés à cette antenne. Or il est évident que la nature et l'étendue des prestations proposées seront directement liées au budget de fonctionnement et à l'étendu des moyens humains et matériels affectés aux missions de la structure de reclassement.

##### **2) les moyens mis en œuvre**

Une circulaire du 07/06/1994 prévoit qu'il est stipulé dans le plan de sauvegarde de l'emploi les moyens matériels et humains de la cellule.

Or le plan de sauvegarde de l'emploi de CCE France ne précise pas combien de consultants sont affectés à la mission, notamment en terme d'affectation horaire mis effectivement à la disposition des salariés licenciés (en jours/hommes) sachant que rien n'indique que les consultants présents seront affectés exclusivement à la présente mission.

### 3) les objectifs de la cellule de reclassement

Aucune indication ne figure dans le plan s'agissant des objectifs auxquels devra être tenue la cellule de reclassement, notamment en matière de prospection et de résultats à atteindre à l'issue de la mission.

### **5° APPRECIATION DE LA SUFFISANCE DES MESURES RESERVEES AUX SALARIES AYANT DES CARACTERISTIQUES SOCIALES OU DES QUALIFICATIONS SPECIFIQUES.**

L'article L 1233-61 du code du travail impose que le plan de sauvegarde de l'emploi mette en œuvre des mesures spécifiques pour faciliter le reclassement du personnel dont l'âge ou les caractéristiques sociales ou la qualification, rend leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Or, en dehors de quelques mesures limitées dont il a été démontré précédemment le caractère limité de leur portée (allongement du congé de reclassement et de la durée d'accompagnement de l'espace de reclassement) concernant les salariés de plus de 50 ans, il n'existe pas dans le plan de sauvegarde de l'emploi de mesures opérationnelles relatives à l'accompagnement des salariés aux situations sociales problématiques.

Par exemple, et de manière non limitative : les salariés en longue maladie, les femmes enceintes ou les salariés à faible qualification professionnelle.

### **6° APPRECIATION DE LA SUFFISANCE DES MESURES RELATIVES A LA CREATION D'ACTIVITES NOUVELLES**

L'article L 1233-62 quatrième du code du travail incite les plans de sauvegarde de l'emploi à inclure des créations d'activités nouvelles. Celles-ci peuvent prendre différentes formes internes ou externes à l'entreprise.

Il s'agit soit de développement d'activités nouvelles dans l'entreprise ou, le cas échéant dans le groupe, susceptibles de créer des emplois et de permettre le reclassement des salariés concernés, soit des soutiens financiers ou non à la création d'entreprise.

Dans le plan de sauvegarde de l'emploi, si l'on recense la présence des secondes mesures, la présence des premières est peu explicitée alors que cette recherche serait susceptible de présenter une possibilité de maintenir l'emploi.

Dans ce même cadre de la recherche de création d'activités nouvelles on peut s'étonner que le présent plan de sauvegarde de l'emploi ne fasse référence aux obligations légales

applicables en matière de mise en œuvre sur le territoire de dispositions relatives à la mise en œuvre de la revitalisation du bassin d'emploi que par des mesures symboliques et avec des budgets qui ne répondent pas aux exigences de consistance et d'effectivité fixées par le législateur.

En effet les entreprises comme CCE sont tenues, lorsqu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

Une convention entre l'entreprise et le représentant de l'Etat, conclue dans un délai de six mois compter de la notification à l'administration du projet de licenciement économique visant comme en l'espèce au moins 10 salariés sur 30 jours, détermine, le cas échéant sur la base d'une étude d'impact social et territorial prescrite par le Préfet, la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en œuvre des actions de revitalisation du bassin d'emploi

#### **4-3 SANCTION JUDICIAIRE POSSIBLE DE L'INSUFFISANCE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI DE CCE FRANCE**

La procédure de licenciement est nulle et de nul effet tant qu'un plan visant au reclassement de salariés s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés

Le Tribunal doit alors prononcer la nullité de la procédure.

Le contrôle du juge s'exerce sur l'existence du plan ou sur le contenu et le sérieux du plan de sauvegarde de l'emploi, soit pour ce dernier cas sur sa suffisance.

S'agissant du plan de sauvegarde de l'emploi de CCE France, la présente partie de l'expertise portera uniquement sur la suffisance du plan de sauvegarde de l'emploi (voir infra).

L'analyse de la suffisance du motif économique sera analysée, qui relève de la seule compétence du conseil des prudhommes consécutivement à des actions individuelles des salariés seront examinés en supra

Il est à noter que le Comité d'entreprise est compétent pour saisir en référé le Tribunal de Grande Instance à l'issue de la procédure, au nom de la défense des intérêts collectifs des salariés, sur le fondement de la nullité des licenciements qui auront été opérés après le plan de sauvegarde de l'emploi qui demeurera comme ne l'état insuffisant.

De surcroît, rappelons que l'action du Comité d'Entreprise est indépendante de la mission de l'Inspecteur du Travail.

Par ailleurs, parallèlement et indépendamment de l'action collective engagé au nom de l'intérêt collectif, chaque salarié licencié disposera d'un droit propre à faire valoir que son licenciement est nul au regard du non respect par l'entreprise des dispositions régissant le plan de sauvegarde de l'emploi.

En effet, l'action en nullité du plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas collective par essence et peut être exercée individuellement par les salariés une fois licenciés.

Les salariés licenciés pour motif économique ont un droit propre à faire valoir devant le conseil de prud'hommes que leur licenciement est nul au regard des dispositions de l'article L. 1235-10 du code du travail, c'est-à-dire en raison de la carence ou de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi.

La Cour de cassation a reconnu que les salariés licenciés pour motif économique ont un droit propre à faire valoir que leur licenciement est nul au regard de l'insuffisance du plan social, car la nullité qui affecte le plan social s'étend à tous les actes subséquents et en particulier aux licenciements prononcés par l'employeur, qui constituent la suite et la conséquence de la procédure du licenciement collectif (Cass. Soc., 30 mars 1999, ELEFPA c/ Berthelin) et Cass. soc., 24 oct. 2000, n° 98-40.950, Banque générale de commerce (BGC) c/ Abad et a. et Cass. soc., 2 mai 2001, n° 99-41.960, n° 2083 P, Evenas-Baro c/ Sté Sonauto et a.

L'article L. 1235-10 du Code du travail qui prévoit la nullité de la procédure de licenciement économique ne réserve pas l'action en nullité aux représentants du personnel, et le salarié peut agir individuellement devant le conseil de prud'hommes, même si le comité d'entreprise a déjà saisi le juge des référés et que sa demande en nullité du plan de sauvegarde de l'emploi a été rejetée.

L'action est donc réservée aux salariés ayant fait l'objet d'une mesure de licenciement pour motif économique.

L'action du salarié a une portée restreinte à son propre cas ; elle ne saurait porter sur la régularité de la procédure de consultation sur le projet de plan social, mais uniquement sur les questions relatives comme en, en l'espèce à la mise en œuvre dudit plan : absence d'effort de reclassement, non application d'une mesure portant incluse dans le plan...

Or, en matière du contenu du plan social, le silence de l'administration, se manifestant par l'absence de constat de carence du plan social, n'a pas pour effet de valider le plan social (Circulaire du 29 Janvier 1993 : J.O. 13 Février p. 2408).

Ainsi, le juge judiciaire demeure seul compétent pour se prononcer sur la suffisance du plan de sauvegarde de l'emploi et la réalité de son contenu et ceci que l'autorité administrative ait ou non, constaté la carence de l'employeur. (Cass. Soc. 3 Déc. 1996 n° 95-17-352 - Bull. Civ. V n° 411 - arrêt n° 1).

Il s'ensuit que le Conseil de Prud'hommes est aussi compétent pour apprécier les conséquences sur le plan judiciaire de l'insuffisance du plan social.



## **PARTIE II : APPRECIATION DU CARACTERE REEL ET SERIEUX DES LICENCIEMENTS LORS D'UNE ACTION DES SALARIES LICENCIES DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES**

### **I COMPETENCE JUDICIAIRE DE L'APPRECIATION DE LA VALIDITE JURIDIQUE DU MOTIF ECONOMIQUE**

Le Tribunal de Grande Instance s'est prononcé sur l'impossibilité pour un TGI de se prononcer sur la cause réelle et sérieuse du motif économique au stade ou la procédure de licenciement économique n'est encore, comme en l'espèce qu'au stade du projet de plan de sauvegarde de l'emploi.

Il n'en demeure pas moins que si les instances représentatives du personnel de CCE France ne disposent pas de cette possibilité d'intervention judiciaire en amont des licenciements économiques programmés, il n'en demeure pas moins que chacun des salariés licenciés disposera d'une action propre devant le Conseil des prud'hommes pour contester le caractère réel et sérieux du motif du licenciement qui aura présidé à la rupture de son contrat de travail.

Or en la matière le motif de licenciement économique sur lequel CCE s'appuiera pour justifier les licenciements économiques des salariés qui ne se seront pas portés volontaire à la mobilité interne ou externe est judiciairement tout à fait envisageable.

Lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation comme celle programmées par CCE ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité. Cass. soc. 5 avril 1995 n° 93-42.690 (n° 1954 PB), Sté Thomson Tubes et Displays c/ Steenhoute ; n° 93-43.866 (n° 1955 PB), SA TRW Repa c/ Mabon : RJS 5/95 n° 497.

En effet, tout comme les difficultés économiques motivant à elles seules un licenciement économique, les difficultés de l'entreprise, qu'elles soient économiques ou liées à une évolution technologique, invoquées par l'employeur pour justifier la réorganisation de l'entreprise s'apprécient au niveau de l'entreprise ou, en présence d'un groupe comme CCE, au niveau du secteur d'activité de ce groupe.

Ce qui concrètement obligera CCE France si il entend poursuivre la présente procédure au-delà des départs volontaires, a obligatoirement justifier le motif économique des suppressions de postes des salariés qui ne se seront pas porté volontaire, de démontrer que l'ensemble du secteur des boissons non alcoolisée connaît des difficultés, Et ce de surcroit pas simplement en France mais sur l'ensemble du périmètre commercial de CCE.

Ainsi sur le plan de la validité juridique des licenciements programmés par une entreprise comme CCE France qui appartient à un groupe, la réorganisation n'est de nature à justifier un licenciement économique que si elle est nécessaire à la sauvegarde du secteur d'activité de ce groupe.

Et si les juges du fond ne peuvent arbitrer entre les différentes possibilités de réorganisation d'une entreprise, il leur appartient de vérifier que celle invoquée à l'appui des licenciements économiques est nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

Ainsi une cour d'appel, constatant, au vu des éléments soumis à son examen, qu'il n'est pas démontré que les activités de production ont été transférées pour sauvegarder la compétitivité de la société, décide à bon droit que les licenciements sont sans cause réelle et sérieuse. Cass. soc. 20 juin 2007 n° 05-45.924 .

De surcroît, la contestation judiciaire de ce motif économique par un ou plusieurs salariés devant un conseil de Prud'hommes sera d'autant plus justifié que, sur le plan de l'appréciation du motif économique présidant à la restructuration, CCE France justifie de la mise en œuvre de la présente procédure de licenciement économique, non pas par les difficultés économiques de CCE mais par la nécessité de sauvegarder la compétitivité économique du Groupe dans un contexte économique national imposant une réorganisation économique.

Toutefois, l'analyse économique du présent projet démontre que la mise en œuvre des mesures de délocalisation des activités, relève plus de la nécessité d'adapter et de faire évoluer les organisations fonctionnelles que de sauvegarder réellement à terme la compétitivité économique de l'entreprise de CCE.

Or, nous savons que la Cour de Cassation considère « que lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économique ou à des mutations technologiques, une réorganisation ne peut constituer un motif économique valable que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ».

Pour évaluer la possibilité pour des salariés de CCE de contester le caractère réel et sérieux du motif économique qui préside au présent plan de sauvegarde de l'emploi, nous analyserons successivement la portée de des décisions judiciaires qui nous permettant devant un juge du fond de contester les licenciements ainsi opérés.

D'une part, sur le fondement d'apprécier la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise non pas seulement sur CCE France mais l'ensemble du groupe international auquel appartient l'entreprise.



Et d'autre part, nous évaluerons la portée du contrôle des tribunaux sur la validité juridique de licenciements économiques opérés comme en l'espèce dans un contexte de délocalisation des activités.

## **II. APPRECIATION DE LA NECESSITE DE SAUVEGARDER LA COMPETITIVITE DU GROUPE AUQUEL APPARTIENT CCE FRANCE**

La Cour de cassation dans un certain nombre de décisions de principe concernant des situations proches de celle organisant les rapports de CCE France avec son groupe international, sanctionne des situations des licenciements économiques intervenus dans des conditions proches de celle que nous connaissons en l'espèce.

Ainsi, il a été jugé que justifie sa décision la cour d'appel qui, appréciant les éléments de preuve qui lui sont soumis, retient que les pièces produites ne permettent pas d'appréhender la situation de l'établissement par rapport à la situation globale du groupe et de comprendre la raison pour laquelle sa fermeture assurerait la sauvegarde de la compétitivité du groupe, en sorte qu'il n'est pas établi que la réorganisation de l'entreprise était destinée à sauvegarder cette compétitivité, Cass. soc. 22 janvier 2008 n° 06-44.728 (n° 62 F-D), Sté Schering-Plough c/ Clair-Moninot : RJS 3/08 n° 265.

De même dans une espèce très proche de la notre, une cour d'appel ayant constaté que les éléments produits par l'employeur, limités aux entreprises situées sur le territoire français, ne permettaient pas de déterminer l'étendue du secteur d'activité du groupe dont relevait la société employeur a pu en déduire que la réalité des difficultés économiques invoquées n'était pas établie. Cass. soc. 4 mars 2009 n° 07-42.381, Sté PB et M c/ Blanchard : RJS 5/09 n° 418, Bull. civ. V n° 57.

Il est intéressant de relever que dans cette décision dont les faits sont très proche de eux évoqués par CCE France, que les juges ont considéré que la situation économique de l'employeur doit être vérifiée au niveau du secteur d'activité du groupe dont il relève.

La Cour de cassation considérant que comme pour vous, lorsque l'entreprise appartient à un groupe international, le juge ne doit pas limiter son contrôle aux entreprises situées sur le territoire français.

Dans l'affaire cité ci-dessous, comme il pourrait être de même pour CCE, la Cour de cassation a constaté, d'une part, sans le dénaturer, que le document d'information sur le projet de réorganisation présenté aux institutions représentatives précisait que sur une période réduite et, d'autre part, que l'employeur ne produisait pas d'autres éléments, comptables notamment, justifiant une menace au niveau du groupe ou du secteur d'activité, la cour d'appel a pu en déduire que la fermeture du site de production de l'entreprise n'était

pas destinée à la sauvegarde de la compétitivité du secteur d'activité du groupe auquel elle appartenait. Cass. soc. 4 mai 2011 n° 10-11.062 , Sté Vaw international capsules c/ Balleydier.

De même dans une autre espèce voisine de notre problématique, il a été jugé qu'une Cour d'appel , ayant constaté qu'il résultait des pièces produites aux débats que la société 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, Cass. soc. 14 janvier 2004 n° 01-45.020 (n° 96 F-D), Sté Nina Ricci parfums c/ Lellouche : RJS 3/04 n° 298.

D'autant que CCE devra s'il veut justifier son motif économique de licenciement produire tous les éléments permettant d'établir que les mesures de réorganisation de l'entreprise sont nécessaires à la sauvegarde de sa compétitivité.

Ainsi une Cour d'appel, ayant constaté que les résultats de toutes les entreprises faisant partie du groupe de sociétés avaient été communiqués à l'exception de ceux d'une société basée en Allemagne, et que cette carence ne permettait pas de connaître la situation économique réelle du groupe, en a exactement déduit que le licenciement était dépourvu de .Cass. soc. 14 janvier 2009 n° 07-42.708 (n° 41 F-D), Sté Agfa healthcare entreprise solutions c/ Brule.

Voilà un autre élément qui pourra être évoqués judiciairement dans notre espèce car les documents fournis à la représentation du personnel sur la situation économique des autres filiales du groupe CCE sont loin d'être complètes.

### **III APPRECIATION DU MOTIF ECONOMIQUE DE LA DELOCALISATION**

A la nécessité pour CCE de démontrer la nécessaire sauvegarde de sa compétitivité, ce dernier devra justifier de l'impérativité économique de sa décision.

Ainsi, il a été jugé, toujours dans des cas similaires à notre présente espèce que justifie légalement sa décision la cour d'appel qui, pour dire que le licenciement des salariés consécutif à la fermeture d'un site était dépourvu de cause réelle et sérieuse, a fait ressortir que la suppression du site n'était pas nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité du secteur d'activité de l'entreprise. Cass. soc. 17 décembre 2002 n° 00-45.621 (n° 3872 FS-P), Sté Valéo Vision c/ Franchet : RJS 3/03 n° 327, Bull. civ. V n° 392.

En l'espèce, la société ayant fermé un site pour transférer la fabrication sur deux autres sites, la Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir jugé que les licenciements qui

en sont résulté étaient dépourvus de cause économique réelle et sérieuse à partir du moment où elle a précédemment constaté que la suppression du site n'était pas nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

De même ont jugé, dans une espèce similaire à celle de CCE France, que été sans cause réelle et sérieuse les licenciements pour motif économique résultant de la décision de transférer la production de France vers Israël en raison d'incitations financières et fiscales attractives de sorte que la nécessité de sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité du groupe, invoquée dans les lettres de licenciement, n'a jamais existé. En effet, cette délocalisation obéissait à des facteurs étrangers à ceux prévus par l'article L 321-1 (L 1233-3) du Code du travail. Cass. soc. 18 septembre 2007 n° 06-42.401 (n° 1702 F-D), Sté Sprague France (Vishay) c/ Agopian : RJS 11/07 n° 1170.

En effet si un employeur comme CCE France peut réorganiser son entreprise dans le cadre de son pouvoir de direction, la seule prise en compte de l'intérêt général de l'entreprise, sans référence réelle et effective à la sauvegarde de la compétitivité, n'est pas suffisante pour justifier un licenciement économique. Ainsi jugé dans le cas d'une société ayant décidé de centraliser en Angleterre son service informatique. Cass. soc. 13 mai 2003 n° 00-46.766 (n° 1403 F-D), Société Lee Cooper International import-export textile c/ Colomb : RJS 10/03 n° 1135.

Les faits de l'espèce étaient intéressants : l'entreprise avait décidé de délocaliser ses services informatiques, pour les transférer de Saint-Ouen à Slough, en Angleterre, afin de centraliser les services de la société. Les juges du fond ont opéré un contrôle approfondi de la situation de l'entreprise pour conclure à l'absence de cause de licenciement.

Ils ont tout d'abord estimé que la seule recherche d'économie par la centralisation des services est insuffisante pour justifier une telle mesure. A été également jugé inopérant le simple fait que le directeur du service informatique soit basé en Angleterre compte tenu des possibilités de communication offertes par les systèmes d'information actuels.

De même une cour d'appel ayant constaté que le transfert de l'activité d'impression de Marseille à Niort, justifié par la décision de l'employeur de se rapprocher de son principal client, n'était pas destiné à sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, elle en a exactement déduit que le refus de la modification de son contrat de travail opposé par le salarié ne constituait pas une cause économique de licenciement. Cass. soc. 12 février 2003 n° 00-45.173 (n° 387 F-D), SA Provençale de Photogravure c/ Gueirard.

## CONCLUSION

Le plan de sauvegarde de l'emploi présenté à la représentation du personnel de la société CCE pour consultation appelle en synthèse les commentaires suivants.

Les mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi ont en principe un objectif fondamental : éviter ou limiter le nombre de licenciements et faciliter le reclassement interne et externe des salariés dont le licenciement n'a pu être évité.

Le respect de cette mesure s'apprécie dans le cadre de l'entreprise CCE France mais aussi dans le cadre du groupe international que constitue le groupe CCE.

En l'espèce, nous constatons que les propositions actuelles de reclassement interne ou externe sont insuffisantes pour permettre réellement de limiter la volumétrie des licenciements.

Dans la mesure notamment où sur le plan du reclassement interne et externe, le contenu et la portée des principales mesures de facilitation des reclassements pour limiter les licenciements font défaut et masquent difficilement l'absence de réalité du motif économique présidant à la suppression programmée des postes.

Une telle réorganisation ne justifierait au plus la mise en place d'une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans une entreprise socialement responsable.

Et au maximum dans une seconde phase qu'un plan de départ volontaire sans recours à des mesures d'ordre visant à mettre en œuvre des départs contraints.

Quant à ce plan de sauvegarde de l'emploi s'il devait être malgré tout être décliné, il constitue en substance un plan apparemment classique dans sa forme mais particulièrement minimaliste dans sa consistance réelle notamment pour une entreprise de l'importance de CCE.

De plus, l'ensemble du plan de sauvegarde de l'emploi apparaît comme particulièrement insuffisant notamment comme il a été démontré ci-dessus eu égard aux règles de respect des principes de proportionnalité, de précision et de pertinence fixées par la loi et la jurisprudence pour évaluer la suffisance d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

L'article L. 1233-32 du code du travail dispose toutefois que l'employeur met à l'étude dans les délais légaux, les suggestions formulées par le comité d'entreprise relatives aux mesures sociales proposées et leur donne une réponse motivée.

Cette procédure doit permettre de suspendre la phase de plan de sauvegarde de l'emploi pour rester au plus dans un plan de départ volontaire.

Gageons que CCE France en fidélité avec son affichage d'entreprise socialement responsable et en concertation avec les représentants du personnel engagera un dialogue constructif et corrigera les manquements relevés.

Il n'est à ce stade pas encore trop tard avant que la décision finale appartienne au juge judiciaire.

Qu'il soit le TGI lors d'une action du CCE en contestation de la suffisance du plan de sauvegarde de l'emploi ou devant le Conseil des Prud'hommes par des salariés licenciés qui à la fois contesteront la suffisance du plan de sauvegarde de l'emploi mais aussi la réalité du motif économique.

**SOUS TOUTES RESERVES**

