

EXTRAIT des MINUTES du GREFF
de la COUR d'APPEL d'AMIENS

JPA/PC

ARRET
N°

COUR D'APPEL D'AMIENS

5ème CHAMBRE SOCIALE - cabinet A

BLERY

PRUD'HOMMES

C/

ARRET DU 14 DECEMBRE 2010

Société VALLOUREC
PRECISION ETIRAGE

RG : 10/05118
DISJONCTION RG 09/04165

JUGEMENT DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES de BEAUVAIS (formation
de départage) (REFERENCE DOSSIER N° RG 05/00340) en date du 02
septembre 2009

PARTIES EN CAUSE :

APPELANT

Monsieur Eric BLERY
né le 20 Juillet 1958 à LAIGNEVILLE (60290), de nationalité Française
137 rue Camille Corot 60290 LAIGNEVILLE

comparant, assisté concluant et plaidant par Me Zoran ILIC, avocat au barreau
de PARIS

ET :

INTIMEE

Société VALLOUREC PRECISION ETIRAGE
agissant poursuites et diligences de ses représentants légaux pour ce domicilié en
cette qualité audit siège :
ZI LA SAUNIERE BP 138 89600 ST FLORENTIN

NON COMPARANTE

REPRESENTEE concluant et plaidant par Me Jean NERET, avocat au
barreau de PARIS

DEBATS :

A l'audience publique du 09 Septembre 2010 ont été entendus :

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DEBATS ET DU DELIBERE :

M. AARON, Conseiller faisant fonctions de Président de Chambre, désigné par ordonnance de Monsieur le Premier Président en date du 28 juin 2010
Mmes HAUDUIN et LECLERC-GARRET, Conseillers

qui a renvoyé l'affaire à l'audience du 14 Décembre 2010 pour prononcer l'arrêt par mise à disposition au greffe de la copie, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile et en a délibéré conformément à la Loi

GREFFIER LORS DES DEBATS : Mme CAMBIEN

ARRET : CONTRADICTOIRE

PRONONCE :

A l'audience du 14 Décembre 2010, l'arrêt a été rendu par mise à disposition au greffe et la minute a été signée par **M. AARON, Conseiller faisant fonctions de Président de Chambre, désigné par ordonnance de M le Premier Président en date du 28 juin 2010 et Mme CAMBIEN, Greffier**

*
* *

DECISION :

Vu le jugement en date du 2 septembre 2009 par lequel le conseil de prud'hommes de Beauvais, statuant en formation de départage dans le litige opposant Monsieur Amokrane Ait Youcef et trente deux de ses collègues à leur ancien employeur, la société Vallourec Précision Étirage (V.P.E.), a pour l'essentiel débouté les salariés demandeurs de leurs prétentions indemnitaires au titre de la nullité ou de l'absence de cause réelle et sérieuse de leur licenciement collectif pour motif économique;

Vu l'appel interjeté le 28 septembre 2009 par les trente trois demandeurs à l'encontre de cette décision ;

Vu la fixation de l'affaire à l'audience du 25 février 2010 et son renvoi contradictoire, à la demande des parties, à l'audience du 09 septembre 2010 ;

Vu les conclusions et observations orales des parties à l'audience des débats du 09 septembre 2010 auxquelles il est renvoyé pour l'exposé détaillé des prétentions et moyens présentés en cause d'appel ;

Vu les conclusions enregistrées au greffe le 3 septembre 2010, régulièrement communiquées et soutenues oralement à l'audience, par lesquelles les salariés appelants invoquant à titre principal la nullité de leur licenciement à raison notamment de l'insuffisance des mesures de reclassement interne prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, dénonçant subsidiairement l'absence de cause économique réelle et sérieuse et la méconnaissance par l'employeur de l'obligation individuelle de reclassement lui incombant, outre, plus subsidiairement, la méconnaissance des critères de l'ordre des licenciements, sollicitent l'infirmité du jugement déféré et pour l'essentiel la condamnation de la société VPE à leur payer, à chacun, outre des rappels d'indemnité conventionnelle de licenciement et pour M El Kafil un complément d'indemnité compensatrice de préavis, les sommes reprises au dispositif de leurs écritures communes devant leur être allouées à titre de dommages et intérêts principalement pour licenciement nul, subsidiairement pour licenciement illégitime ou plus subsidiairement encore pour violation des critères d'ordre ;

Vu les conclusions en date du 09 septembre 2010, reprises oralement à l'audience, aux termes desquelles la société intimée, invoquant l'irrecevabilité des demandes indemnitaires présentées par les salariés protégés dont les licenciements ont été autorisés par décisions définitives de l'inspecteur du travail échappant au pouvoir d'appréciation du juge judiciaire, réfutant au fond les moyens et arguments développés au soutien de l'appel, singulièrement les moyens de nullité ou d'absence de cause réelle et sérieuse invoqués par les demandeurs au soutien de leurs demandes indemnitaires, aux motifs notamment que le licenciement collectif pour motif économique mis en oeuvre suite à la fermeture d'un site de production était justifié par la nécessité de sauvegarder la compétitivité de la société VPE dans son secteur d'activité, que le plan de sauvegarde de l'emploi matérialisé par un accord collectif d'entreprise comporte un ensemble de mesures, adaptées aux moyens de l'entreprise, de nature à satisfaire pleinement aux exigences légales, notamment en terme de reclassement interne ou externe, que l'employeur a satisfait à l'égard de chaque salarié à son obligation individuelle de reclassement, sollicite pour sa part l'infirmité de la décision déferée du chef de la recevabilité des demandes présentées par les salariés protégés et pour le surplus la confirmation du jugement entrepris en ce que celui-ci a débouté les salariés de leurs demandes indemnitaires au titre de la rupture de leurs contrats de travail ;

SUR CE, LA COUR :

Attendu que la société Vallourec Précision Etirage (VPE), société par actions simplifiée appartenant au groupe international Vallourec, spécialisée dans la fabrication (étirage) de tubes de précision à usage industriel et exerçant son activité économique en France au travers de six établissements implantés à Vitry-le-François, Saint-Florentin, Laigneville, Rachecourt, Tonnerre et la Charité-sur-Loire, a décidé en 2004 de procéder à une restructuration de ses sites français pour motif économique; que dans le cadre de cette restructuration il a été décidé d'arrêter les activités déployées sur le site de Laigneville, choix impliquant la fermeture du site et la suppression de la totalité des emplois qui s'y trouvaient attachés dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique; que la société a établi un plan de sauvegarde de l'emploi qui a donné lieu à une procédure d'information-consultation du comité central d'entreprise et du comité

d'établissement au titre des livres IV et III du code du travail émaillée de nombreuses difficultés et de diverses actions judiciaires, procédure à l'issue de laquelle, un accord de méthode, comportant en annexe le plan de sauvegarde de l'emploi, a été signé le 28 septembre 2004 entre l'employeur et les cinq organisations syndicales présentes dans l'entreprise;

Attendu que le 24 octobre 2005, **Monsieur Eric BLERY** et trente deux autres salariés licenciés dans le cadre du licenciement collectif consécutifs à la fermeture de l'établissement de Laigneville entre le mois d'octobre 2004 et le mois de mai 2005, parmi lesquels 9 salariés dits "protégés" à raison de leur mandat de représentation du personnel dont les licenciements avaient été préalablement autorisés par l'inspecteur du travail, ont saisi le conseil de prud'hommes de Beauvais aux fins d'obtenir la condamnation de leur ancien employeur à leur payer différentes sommes à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, à raison de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi au regard du périmètre de l'obligation de reclassement et des moyens qui auraient dû être mobilisés au niveau du groupe de dimension internationale Vallourec, subsidiairement pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à raison de l'absence de cause économique avérée et du non respect par l'employeur de l'obligation individuelle de reclassement ;

Attendu que statuant en formation de départage par jugement du 2 septembre 2009, frappé d'appel par l'ensemble des salariés demandeurs d'origine, au nombre desquels **Monsieur Eric BLERY**, le conseil de prud'hommes s'est prononcé comme rappelé précédemment ;

Attendu qu'en l'espèce tous les salariés appelants présentent une demande d'indemnisation fondée à titre principal sur la nullité de leur licenciement consécutive à la fois à l'insuffisance le plan de sauvegarde de l'emploi et au défaut de qualité du signataire des lettres de licenciement compte tenu de la forme juridique de la société employeur (société par actions simplifiée) ;

Que la recevabilité des demandes présentées par les salariés dits "protégés" licenciés après autorisation administrative (MM. Patrice Bavard, Jean-Luc Belvaux, Eric Blery, Philippe Hénon, Frédéric Lombard, Claude Longuet, Alain Martin, Thierry Russo et Joël Zeringer) est contestée par la société VPE par des motifs tirés du principe de séparation des autorités administrative et judiciaire ;

Attendu toutefois que si l'autorisation de licenciement préalablement délivrée par l'autorité administrative a pour effet d'interdire au salarié concerné de contester devant le juge judiciaire la régularité de la procédure ainsi que la cause économique du licenciement, l'intéressé demeure toutefois recevable à contester la validité du plan de sauvegarde devant les juridictions judiciaires pour demander que soient tirées les conséquences légales qui découlent de l'article L. 321-4-1 (L.1235-10 nouveau) du code du travail, sans que cette contestation, qui ne concerne pas le bien-fondé de la décision administrative qui a autorisé leur licenciement, porte atteinte au principe de la séparation des pouvoirs ;

Que les salariés licenciés après autorisation de l'inspecteur du travail, dont les noms sont repris ci-dessus, sont donc recevables en leur demande d'indemnisation fondée sur la contestation de la validité du plan de sauvegarde de l'emploi,

contestation de nature, si elle était jugée fondée, à entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif et de leur licenciement individuel consécutif par application des dispositions de l'article L. 1235 - 10 du code du travail ;

Attendu qu'en l'espèce les salariés font principalement porter leur contestation sur le caractère insuffisant au regard des exigences des articles L. 1233 - 61 et L. 1233-62 du code du travail des mesures de reclassement interne prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi ;

Attendu qu'en l'application des articles L. 1233 -61 et L. 1233 - 62 du code du travail, l'employeur doit établir un plan de sauvegarde de l'emploi comprenant des mesures concrètes et précises, en recherchant à cet effet toutes les possibilités de reclassement interne qui existent dans l'entreprise et, lorsque celle-ci appartient à un groupe, dans les entreprises du même groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, quel que soit le lieu de leur implantation, dès lors qu'il n'est pas établi, pour celles qui exercent leur activité dans un autre pays, que la législation applicable localement aux salariés étrangers fasse obstacle à leur emploi et ne permette donc pas d'assurer leur reclassement ;

Qu'il résulte par ailleurs de l'article L. 1235 - 10 du code du travail, 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, la procédure de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévu à l'article L. 1233 - 61 et 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, la validité du plan de sauvegarde de l'emploi étant appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe ;

Attendu qu'il ressort de ces dispositions que pour satisfaire aux exigences des articles L. 1233 - 61 et L. 1233 - 62 du code du travail, le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi établi au sein d'une société appartenant à un groupe composé de sociétés dont certaines exercent leur activité à l'étranger, doit impérativement prévoir de façon précise, dès sa présentation au comité d'entreprise ou à tout le moins avant la fin de la procédure d'information-consultation, le nombre, la nature et la localisation de l'ensemble des emplois disponibles et susceptibles d'être offerts en reclassement dans le groupe y compris au sein des sociétés du groupe exerçant leur activité à l'étranger dès lors que la législation locale ne s'oppose pas à l'emploi de ressortissants étrangers ;

Attendu que pour satisfaire aux exigences légales et assurer de façon loyale la pleine efficacité de l'obligation préalable de reclassement interne, le plan de sauvegarde de l'emploi doit ainsi tout à la fois recenser l'ensemble des emplois disponibles au sein du groupe, sur le territoire national ou à l'étranger, susceptibles de permettre le reclassement des salariés, mais également comporter des dispositions de nature à garantir l'attribution prioritaire de ces emplois aux salariés menacés de licenciement ;

Attendu qu'en l'espèce la société VPE appartient au groupe international Vallourec qui dispose de plusieurs filiales implantées à l'étranger, notamment en

Allemagne, en Écosse, au Brésil, en Argentine, en Chine et aux États-Unis, sans que la possibilité de permutation de tout ou partie du personnel entre la société VPE et ces différentes filiales fasse l'objet d'une contestation et sans qu'il soit davantage allégué (et a fortiori justifié) que la législation applicable localement serait de nature à faire obstacle à l'emploi et au reclassement des salariés licenciés dans le cadre du licenciement collectif mis en oeuvre au sein de la société VPE ;

Que pour satisfaire aux exigences légales, le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi devait donc comporter l'indication des postes susceptibles d'être proposés en reclassement interne non seulement au sein des sociétés exerçant leur activité sur le territoire national mais également à l'étranger, plus précisément dans les filiales situées en Allemagne, en Écosse, au Brésil, en Argentine, en Chine et aux États-Unis ; que cette extension du périmètre des recherches des postes disponibles aux sociétés du groupe exerçant leur activité à l'étranger apparaissait en l'espèce d'autant plus indispensable que les postes de reclassement identifiés au sein des sociétés situées en France (106 au total) n'assuraient pas la couverture mathématique des emplois supprimés, au nombre de 117 ;

Attendu qu'en l'espèce, bien que faisant mention d'opportunités de reclassement à l'étranger, le plan de sauvegarde de l'emploi ne comporte aucune précision quant au nombre, à la nature et à la localisation des emplois disponibles dans les filiales étrangères, en raison de l'absence prétendue de structure centralisée permettant de connaître les emplois disponibles, l'éventualité d'un reclassement à l'étranger étant en définitive laissée à l'initiative des salariés appelés à faire part à la cellule emploi de leur intérêt pour un tel reclassement; que si l'on considère qu'il existait effectivement des possibilités de reclassement à l'étranger comme en attestent les propositions de postes en Allemagne et en Écosse faites à deux salariés s'étant manifestés auprès de la cellule emploi, le plan de sauvegarde de l'emploi ne peut être regardé comme satisfaisant aux exigences des articles L. 1233 - 61 et L. 1233 - 62 du code du travail ;

Attendu par ailleurs qu'à l'exception des salariés âgés de 50 ans et plus au 31 décembre 2003, le plan de sauvegarde de l'emploi ne prévoit pas l'attribution prioritaire aux salariés menacés de licenciement des 59 postes de reclassement recensés au sein de VPE et des 47 postes disponibles identifiés par la bourse de l'emploi du groupe, les intéressés étant seulement admis à déposer, sans la moindre garantie d'admission, leur candidature pour les postes considérés, dont l'attribution, soumise à une période d'adaptation d'une durée minimum d'un mois dans le cadre d'un "prêt", est en définitive subordonnée à une décision favorable de l'entité d'accueil qui peut tout aussi bien choisir de mettre fin au "prêt" au cours de la période probatoire ou d'adaptation sans avoir à justifier sa décision ou à répondre à de quelconques conditions ; que les termes des courriers recommandés adressés aux salariés le 19 octobre 2004, qui selon VPE auraient valeur de proposition individuelle de reclassement, font en réalité apparaître que les intéressés se sont vus seulement proposer de se porter candidat à un certain nombre de postes (pour partie communs) au sein de l'entreprise ou du groupe, avec ou sans formation d'adaptation, sans davantage de garantie quant à l'admission de leur candidature et a fortiori sur l'attribution prioritaire de l'un des postes pour lesquels ils auraient postulé ;

Attendu qu'à ce titre encore, le plan de sauvegarde ne peut être regardé comme satisfaisant aux exigences des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail; que cette insuffisance entraîne par application de l'article L. 1235-10 du même code la nullité de la procédure de licenciement collectif et celle des licenciements individuels consécutivement prononcés, étant rappelé que les salariés licenciés pour motif économique dans le cadre d'un licenciement collectif disposent d'un droit propre à faire valoir que leur licenciement est nul au regard des dispositions des articles L.1233-61, L.1233-62 et L.1235-10 du code du travail, même s'ils ont personnellement bénéficié d'une mesure de reclassement;

Attendu qu'en cas d'annulation de la procédure de licenciement entraînant la nullité des licenciements individuels prononcés, conformément aux dispositions de l'article L.1235-10 du code du travail, le salarié, qui ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou dont la réintégration est devenue impossible, peut prétendre, par application des dispositions de l'article L.1235-11 du même code, à des dommages et intérêts qui ne peuvent être inférieurs aux salaires des douze derniers mois;

Attendu qu'en l'espèce **Monsieur Eric BLERY** ne demande pas sa réintégration; qu'il est donc en droit de prétendre à une indemnisation dans les conditions prévues par l'article L. 1235 - 11 du code du travail; que compte des particularités de la situation dont il justifie et en considération notamment de son âge, de son ancienneté dans l'entreprise, de sa formation et de ses capacités à retrouver un nouvel emploi, la cour dispose des éléments nécessaires pour évaluer les dommages et intérêts devant lui être alloués au titre de la nullité de son licenciement à la somme qui sera précisée au dispositif de l'arrêt ;

Attendu concernant les réclamations présentées par chaque salarié au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, sur la base d'une différence de traitement injustifiée par rapport aux salariés cadres, que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage conventionnel, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ;

Attendu qu'en l'espèce l'article 29 de la convention collective de la métallurgie, régissant les rapports collectifs et individuels de travail, prévoit, au-delà de sept ans d'ancienneté, des modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement plus favorables pour les ingénieurs et cadres (3/5ème de mois par année d'ancienneté) que celles réservées aux personnels non cadres (1/5ème de mois par année d'ancienneté), sans qu'aucune raison objective ne vienne justifier cette différence de traitement pour la réparation d'un préjudice identique lié à la perte de l'emploi, les pertes de rémunération, certes d'un montant plus important pour les cadres, étant déjà compensées pour ces derniers par la prise en compte, pour la détermination de l'indemnité, d'une rémunération de base plus importante;

Qu'en l'espèce, les sommes réclamées par chacun des salariés, notamment par **Monsieur Eric BLERY** ne sont pas contestées dans leur quantum par la société VPE qui n'oppose par ailleurs aucun moyen de défense spécifique aux demandes individuelles présentées ; qu'il sera par conséquent fait droit à la réclamation du

salarié à hauteur de la somme qui sera précisée au dispositif de l'arrêt ;

Attendu qu'il convient enfin de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en faveur du salarié concerné par la présente instance et d'allouer à celui-ci sur ce fondement, pour l'ensemble de la procédure de première instance et d'appel, une indemnité dont le montant sera indiqué au dispositif de l'arrêt ;

**PAR CES
MOTIFS**

Ordonne la disjonction des instances enregistrées sous le numéro 09/04165;

Statuant à l'égard de Monsieur Eric BLERY ;

Infirme le jugement entrepris ;

Déclare nul, à raison de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, le licenciement de Monsieur Eric BLERY prononcé dans le cadre du licenciement collectif consécutif à la fermeture du site de Laigneville de la société Vallourec Précision Etirage ;

Condamne la société Vallourec Précision Etirage à payer à Monsieur Eric BLERY les sommes suivantes :

- 8.872,81 € à titre de rappel d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 28.047,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,
- 300 € à titre d'indemnité par application pour l'ensemble de la procédure des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

Rejette toutes autres demandes plus amples ou contraires des parties ;

Condamne la société Vallourec Précision Etirage aux entiers dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER,

LE PRESIDENT

Cambes
Cet acte est conforme à l'original, délivré par le Greffier en chef du Tribunal d'Appel de Pau.


