

ARRET
N°

jpa/pc

COUR D'APPEL D'AMIENS

5ème chambre sociale cabinet A

Société CONTINENTAL
FRANCE SNC
Société CONTINENTAL
AKTIENGESELLSCHAFT

PRUD'HOMMES

ARRET DU 30 SEPTEMBRE 2014

C/

RG : 13/05612 et 13/05613

JUGEMENT DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES de COMPIEGNE
(REFERENCE DOSSIER N° RG F11/79) en date du 30 Août 2013

PARTIES EN CAUSE :

APPELANTES

Société CONTINENTAL FRANCE SNC

agissant poursuites et diligences de ses représentants légaux pour ce domiciliés en
cette qualité audit siège :

Parc Industriel Sud Z.I. Edison 6 rue Jean Baptiste Dumaire 57200
SARREGUEMINES

Société CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT

agissant poursuites et diligences de ses représentants légaux pour ce domiciliés en
cette qualité audit siège :

VAHRENWELDER STRASSE 9 30165 HANOVRE - ALLEMAGNE

non comparantes, représentées concluant, plaidant par Me Patrick THIEBART, Me
Déborah DAVID de l'AARPI JEANTET ASSOCIES, avocats au barreau de PARIS
et Me Françoise DERIBERE ANGOTTI de la SCP ANGOTTI, avocat au barreau de
COMPIEGNE

ET :

INTIME

Monsieur [REDACTED]

Timbres dématérialisés

COPIE EXECUTOIRE
DELIVREE

le
à

non comparant, représenté concluant et plaidant par Me RILOV de la SCP NOUVEL-
RILOV-SANTULLI, Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS, avocats au barreau
de Paris et Me Ralph BLINDAUER, avocat au barreau de METZ

DEBATS :

A l'audience publique du 10 Avril 2014 ont été entendus les avocats en
leurs conclusions et plaidoiries respectives .

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 **09 décembre 2013**,
Mme PONS et **M. SCHEIBLING**, Conseillers

qui a renvoyé l'affaire à l'audience du **30 Septembre 2014** 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 PAR MISE A DISPOSITION :

A l'audience du **30 Septembre 2014**, 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 **04 juillet 2014** et **Mme CAMBIEN**, Greffier.

*
* *

DECISION :

Vu le jugement en date du **30 août 2013** par lequel le conseil de prud'hommes de Compiègne, statuant en formation de départage dans le litige opposant **Monsieur [REDACTED]** aux sociétés **SNC Continental France** et **Continental Aktiengesellschaft**, suite à la rupture pour motif économique de son contrat de travail prononcé dans le cadre du licenciement collectif avec plan de sauvegarde de l'emploi mis en oeuvre au sein de la **SNC Continental France** à la suite de la décision de fermeture de son établissement de production de **Clairoix**, a pour l'essentiel déclaré les sociétés **SNC Continental France** et **Continental Aktiengesellschaft** co-employeur du salarié, condamné in solidum celles-ci au paiement de différentes sommes allouées à titre de dommages et intérêts pour rupture sans cause réelle et sérieuse du contrat de travail et indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Vu les appels distinctement interjetés le **26 septembre 2013** par les sociétés **SNC Continental France** et **Continental Aktiengesellschaft** à l'encontre de cette décision ;

Vu les conclusions et observations orales des parties à l'audience des débats du **10 avril 2014** auxquelles il est renvoyé pour l'exposé détaillé des prétentions et moyens présentés en cause d'appel ;

Vu les conclusions enregistrées au greffe Les **20 février** et **21 mars 2014**, régulièrement communiquées et soutenues oralement à l'audience, par lesquelles la **SNC Continental France**, faisant valoir en substance que les ruptures des contrats de travail du salarié et de ses collègues reposent sur un motif économique avéré, qu'elle a satisfait à son obligation de reclassement préalable, que l'accord d'entreprise sur le temps de travail du **12 septembre 2007** ne peut être interprété comme mettant à sa charge une obligation de maintien du site de **Clairoix** jusqu'au **31 décembre 2012**, qu'aucun

manquement n'est caractérisé à son encontre au titre d'une prétendue violation de l'obligation de présenter deux offres valables d'emploi dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, sollicite l'infirmité partielle du jugement déféré en ses dispositions lui faisant grief et demande à la cour, statuant à nouveau, de débouter le salarié concerné par la présente instance de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions, le condamner au paiement d'une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, sauf, subsidiairement, limiter le montant des dommages et intérêts susceptibles d'être alloués comme indiqué au dispositif de ses écritures ;

Vu les conclusions en date du 20 février 2014, régulièrement communiquées et reprises oralement à l'audience, aux termes desquelles la société Continental Aktiengesellschaft, faisant valoir à titre principal qu'en l'absence de confusion d'intérêts, d'activités et de direction avec la SNC Continental France elle ne peut se voir attribuer la qualité de co-employeur et à titre subsidiaire qu'au jour de la rupture des contrats de travail pour motif économique elle n'exerçait plus la moindre responsabilité opérationnelle à l'égard de la division PLT à laquelle Continental France était rattachée, reprenant pour le surplus et à titre infiniment subsidiaire les moyens de fond développés par la SNC Continental France, sollicite l'infirmité du jugement déféré et en ses dispositions lui faisant grief, le débouté de l'ensemble des demandes, fins et conclusions du salarié dirigées à son encontre et la condamnation de ce dernier à lui payer une indemnité par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Vu les conclusions générales et particulières en date du 14 mars 2014 aux termes desquelles le salarié intimé et appelant à titre incident, réfutant les moyens et arguments développés par les sociétés appelantes, concernant aussi bien le co-emploi que l'existence d'une prétendue cause économique légitime de rupture ou encore la manière, soi-disant satisfaisante, avec laquelle l'obligation préalable de reclassement individuel aurait été mise en oeuvre, dénonçant par ailleurs la violation de l'engagement conventionnel de maintien de l'emploi contenu dans l'accord d'entreprise du 12 septembre 2007 et le non respect des dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi relatives aux offres valables d'emploi, sollicite à titre principal la confirmation du jugement déféré du chef des condamnations in solidum prononcées à l'encontre des sociétés Continental France et Continental Aktiengesellschaft, sauf élever le montant des dommages et intérêts devant lui être alloués à la somme reprise au dispositif de ses écritures et ajoutant au jugement condamner solidairement les sociétés Continental France et Continental Aktiengesellschaft à lui payer une indemnité complémentaire par application en cause d'appel des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

SUR CE, LA COUR

Attendu qu'il convient par souci de bonne administration de la justice de joindre les instances d'appel enregistrées sous les numéros RG 13/05612 et 13/05613 ;

Attendu qu'à la suite de la décision de fermeture du site de production de pneumatiques pour véhicules de tourisme exploité à Clairoux où se trouvaient employés plus de mille salariés, la SNC Continental France, entité du groupe de dimension mondiale Continental et filiale française de la société de droit allemand Continental Aktiengesellschaft, a mis en oeuvre en 2009 une procédure de licenciement pour motif économique avec plan de sauvegarde de l'emploi visant l'ensemble du personnel de l'établissement, procédure au terme

de laquelle les contrats de travail des salariés non reclassés ont été rompus par lettres de licenciement notifiées pour la plupart le 5 janvier 2010 mais dans une grande majorité de cas par voies de conventions de rupture amiable signées à quelques exceptions près le 2 janvier 2010 dans le cadre de congés de mobilité ;

Attendu que contestant la légitimité de leur licenciement par la SNC Continental France et estimant que la société Continental Aktiengesellschaft avait à leur égard la qualité de co-employeur un certain nombre de salariés ont saisi le conseil de prud'hommes de Compiègne de demandes indemnitaires diverses ;

Attendu que statuant à l'égard de Monsieur [REDACTED] par jugement distinct en date du 30 août 2013, dont appel, le conseil de prud'hommes s'est prononcé comme indiqué précédemment ;

Attendu concernant les données de fait propres à la situation personnelle de l'intéressé (date d'embauche, emploi, qualification, mode et date de rupture du contrat de travail...) il est expressément fait référence aux indications et mentions figurant dans le jugement qui à défaut de contestation revêtent un caractère constant ;

Sur le co-Emploi

Attendu que si elle peut parfois découler d'un rapport de subordination directe entre une entreprise et le personnel d'une autre sur lequel elle exerce son autorité, la qualité de co-employeur est le plus souvent déduite d'une confusion d'intérêts, d'activité et de direction entre des sociétés juridiquement distinctes, soit d'une situation, révélatrice en définitive d'une absence d'autonomie véritable en matière de gestion des entités en cause, permettant de reconnaître chacune des entités comme employeur en ce que la gestion et la direction de l'entreprise sont assurées du point de vue économique et social par l'une et l'autre ou le plus souvent notamment en cas d'appartenance à un groupe par l'une au détriment de l'autre, laquelle, privée d'autonomie dans l'exercice de ses prérogatives d'employeur, se trouve de fait ramenée au rang de simple établissement ;

Attendu qu'ainsi défini au travers du critère de confusion d'intérêts, d'activité et de direction, le co-emploi entre sociétés d'un même groupe renvoie en définitive à la situation dans laquelle une entreprise (en général la société mère) intervient dans le fonctionnement et la conduite de l'activité d'une autre (une filiale généralement) de façon anormale en la privant des attributs de son autonomie en matière de direction et de gestion économique et sociale, situation de confusion qui permet de la distinguer de la notion de communauté d'intérêts et de gestion nécessairement attachée à l'appartenance à un groupe au sein duquel se nouent entre les sociétés concernées des rapports d'affaires plus étroits que ceux pouvant exister avec des entreprises extérieures, notamment en matière de définition et de coordination des politiques économiques, de mise en commun de moyens d'exploitation ou de concours financiers ;

Attendu que la qualification de co-emploi s'impose par conséquent lorsque, comme relevé en l'espèce par les premiers juges à la faveur de justes considérations de fait et de droit, non utilement critiquées, au sein du groupe de dimension mondiale Continental, la société mère Continental Aktiengesellschaft exerce (et exerçait à tout le moins au moment de la décision

de fermeture du site de Clairoux par l'intermédiaire d'une filiale contrôlée à 100 %) un contrôle opérationnel étroit et constant sur la SNC Continental France, elle-même filiale détenue à 100%, oeuvrant dans le même secteur d'activité de production de pneumatiques, à laquelle elle dicte et impose ses choix stratégiques et prend à sa place les décisions les plus importantes en matière de gestion économique et sociale, au point de la ravalier au rang de simple rouage dans le développement de son activité et dans la réalisation de ses propres objectifs économiques et de ceux du groupe qu'elle contrôle ;

Qu'à cet égard les pièces et documents concordants du dossier caractérisent à la date de référence une absence d'autonomie réelle de la société SNC Continental France dans l'exercice des prérogatives normalement attachées à sa qualité d'employeur-personne morale indépendante, qu'elles aient trait à l'exercice du pouvoir décisionnel, à la définition des choix et orientations économiques, à la maîtrise de son activité du point de vue industriel, commercial et financier ou qu'elles interviennent dans le domaine de la gestion de son personnel ;

Qu'ainsi, la décision de restructuration et de fermeture de l'établissement de production de Clairoux et donc la suppression consécutive de plus de 1100 emplois ont été prises, pour des raisons de pure stratégie industrielle destinées à améliorer les performances du groupe dans le secteur considéré, au niveau de Continental Aktiengesellschaft et imposée à la SNC Continental France chargée de la mettre en oeuvre sous le contrôle étroit de sa maison mère qui, pour bien signifier où se situait le véritable pouvoir de décision, n'a manifestement pas hésité à se substituer purement et simplement à sa filiale lorsqu'il a fallu s'expliquer devant les médias ou les élus locaux ou s'adresser aux salariés du site de Clairoux ou encore rencontrer les plus hautes autorités politiques françaises mobilisées par le projet de licenciement collectif ;

Que Continental Aktiengesellschaft a par ailleurs été l'inspiratrice directe des différents accords de méthode conclus au mois de juin 2009 relativement au projet de licenciement économique à mettre en oeuvre au sein de Continental France, accords dans lesquels elle apparaît soit comme partie contractante soit comme partie prenante et qui comportent engagement de sa part d'exécuter en cas de défaillance de sa filiale les obligations souscrites par cette dernière, au demeurant dans certain cas en tant que simple mandataire titulaire d'une délégation de pouvoir de sa maison mère ;

Attendu que, plus largement, bien que dotée d'organes dirigeants propres, la SNC Continental France apparaît dans l'organisation structurelle du groupe comme un simple établissement de production intégré dépourvu d'autonomie réelle, les décisions importantes étant prises au niveau de la direction de Continental Aktiengesellschaft et les autres, étroitement contrôlées, devant être avalisées et répondre à des critères imposés ;

Que les éléments concordants du dossier font à cet égard apparaître que l'activité économique de la société Continental France, qui n'a en vérité d'autre clientèle que celle qui lui est désignée par sa maison-mère, est maîtrisée et étroitement contrôlée par Continental Aktiengesellschaft qui définit et impose à sa filiale ses choix et orientations économiques en fonctions de ses propres intérêts et de ceux du groupe qu'elle contrôle, notamment en termes de produits, volumes de production, clients et prix, fixe des ratios de performance opérationnelle (cadence de production de pneus par homme et par heure) et les objectifs à atteindre sous la menace de se désengager financièrement vis-à-vis de sa filiale dont la viabilité et au-delà la pérennité se

trouvent ainsi dans la dépendance de décisions prises par Continental Aktiengesellschaft en fonction de critères de rentabilité et de performance unilatéralement imposés ;

Attendu que l'intervention de Continental Aktiengesellschaft est également constatée dans le domaine de la gestion des ressources humaines ainsi qu'il ressort notamment des conséquences directes en matière d'emploi de sa décision de fermeture de l'établissement de Clairoux, de la gestion par ses soins de l'ensemble des procédures de reclassement des salariés de Continental France visés par le licenciement collectif, de ses interventions en matière d'exécution des contrats de travail des salariés de Continental France, notamment pour fixer le seuil de déclenchement de l'attribution de certaines primes ou avantages en fonction d'indicateurs de performance des différents sites industriels ou de critères sociaux (taux d'absentéisme...), de la réalisation ou non des objectifs assignés par le groupe en ces domaines ;

Attendu qu'à la faveur de ces considérations et des motifs plus amples et non contraires des premiers juges, expressément adoptés, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a retenu dans les circonstances de l'espèce, l'existence d'une situation de co-emploi entre les sociétés Continental Aktiengesellschaft et SNC Continental France avec toutes conséquences de droit notamment quant aux obligations incombant à chacune en leur qualité de co-employeur dans la mise en oeuvre du licenciement contesté ;

Sur la cause économique

Attendu qu'en cas de co-emploi le licenciement ou la rupture du contrat de travail doit ainsi être justifié par chacun des employeurs notamment quant à la cause économique justificative qui doit être énoncée dans la lettre de licenciement et vérifiée à l'égard de chacun d'entre eux, cette exigence étant constitutive d'une garantie de fond dont la méconnaissance a pour effet de priver le licenciement ou la rupture de cause réelle et sérieuse ;

Attendu qu'après avoir relevé que le courrier ou le document portant rupture du contrat de travail a été adressé et signé par la seule SNC Continental France et ne comporte l'énoncé d'aucune cause économique propre à la société Continental Aktiengesellschaft, co-employeur et donc coauteur du licenciement, les premiers juges en ont à bon droit déduit que la rupture pour motif économique du contrat de travail du salarié se trouvait à ce titre d'ores et déjà privée de cause réelle et sérieuse ;

Attendu qu'après avoir rappelé la définition légale du licenciement pour motif économique et le périmètre d'appréciation de la cause économique justificative en cas de licenciement prononcé au sein d'une entreprise appartenant à un groupe, les premiers juges ont de surcroît retenu au vu des pièces et documents produits dont ils ont exactement apprécié la valeur et la portée, que le licenciement du salarié ne pouvait trouver de motif légitime dans l'une ou l'autre des causes économiques invoquées par la SNC Continental France pour justifier la mesure de réorganisation constituée par la fermeture de l'établissement de Clairoux et la suppression de l'ensemble des emplois qui s'y trouvait attaché ;

Attendu qu'indépendamment de considérations d'ordre général concernant le ralentissement de l'économie et l'état de récession du marché européen et mondial des pneumatiques, les motifs propres à l'entreprise énoncés dans les actes de rupture des contrats de travail (conventions de rupture amiable ou

lettres de licenciement) se réfèrent pour l'essentiel à des prévisions de vente de la division PLT en baisse pour l'année 2009, au niveau mondial mais principalement en Europe qui constitue son marché principal, prévisions négatives qui auraient entraîné une situation de surcapacité de production menaçant la compétitivité de la division PLT et justifiant par là même la mesure de réorganisation arrêtée après comparaison de la situation opérationnelle des différents sites de production européens, à savoir la fermeture de l'établissement de Clairoux, site de production entrant "dans le périmètre géographique où la capacité de production est devenue inutile et où les coûts de production sont les plus élevés" ;

Attendu que la réorganisation de l'entreprise n'est susceptible de constituer un motif légitime de licenciement économique que pour autant qu'elle est elle-même justifiée par une cause économique réelle et sérieuse, à laquelle il convient de faire face, difficultés économiques proprement dites ou menaces en terme de compétitivité, cause économique qui doit être appréciée au niveau du secteur d'activité du groupe auquel l'entreprise appartient ;

Qu'une réorganisation consécutive à une baisse d'activité et/ou à une situation de surcapacité de production dans un secteur d'activité particulier, outre que le phénomène ne doit pas être purement conjoncturel et passager, ne peut par conséquent constituer une cause légitime de licenciement économique au sein d'un groupe que pour autant qu'elle a entraîné des difficultés économiques ou fait planer des menaces en terme de compétitivité sur les sociétés du groupe oeuvrant dans le secteur d'activité considéré ;

Attendu qu'en l'espèce, sans confondre les causes économiques invoquées et leur régime juridique propre, ni se faire juge des choix de gestion opérés par l'employeur, les premiers juges, exerçant leur office dans le respect des pouvoirs qui leur sont conférés par la loi, ont, par de justes considérations de fait et de droit qui ne sont l'objet d'aucune critique utile en cause d'appel, d'une part, constaté l'absence de réelles difficultés économiques éprouvées au niveau du secteur d'activité de la division "Passenger and Light Truck Tires" (PLT), d'autre part l'inexistence de menaces avérées, actuelles ou à venir, en termes de compétitivité dans ce même secteur d'activité, secteur dont ils ont fait ressortir tout à fois la bonne santé économique et financière et sa position de leader en terme de marge opérationnelle par rapport à la concurrence internationale, l'ensemble des marqueurs (ou éléments de mesure) de compétitivité lui étant au demeurant favorables ;

Que les éléments concordants du dossier font à cet égard apparaître qu'en 2009 (année du licenciement) le résultat opérationnel corrigé de seul secteur PLT a progressé de 20% par rapport à l'année précédente pour atteindre 772, 7 millions d'euros, progression poursuivie en 2010 (1,03 milliards d'euros) et en 2011 (1,08 milliards d'euros) ; qu'à l'exception d'un léger recul conjoncturel et passager en 2009, le chiffre d'affaire du secteur a pareillement progressé de façon constante de 2006 à 2011, passant de 4,6 milliards d'euros en 2006 à 4,9 milliards en 2007, 5,1 milliards en 2008, 4,7 milliards en 2009, 5,8 milliards en 2010 et 6,9 milliards en 2011; qu'à la date du licenciement, la division PLT, qui détenait 22% des parts du marché européen des pneus pour véhicule de tourisme, 7 % du marché nord américain et se plaçait en quatrième position au niveau mondial et en première position en Europe, affichait un taux record de marge opérationnel de 10,1 %, largement supérieur à celui de ses principaux concurrents, soit 1,8 de mieux que Michelin, 2,9 de mieux que Bridgestone et 2,5 de mieux que Goodyear ;

Attendu qu'il n'existait aucun signe avant-coureur d'un renversement de tendance ou de difficultés à venir susceptibles d'influer sur les capacités du groupe à maintenir durablement son positionnement favorable sur un marché dont la croissance était assurée par la demande des pays émergents ;

Attendu que, pris dans leur ensemble, ces éléments, révélateurs de la parfaite santé du secteur d'activité pneus tourisme du groupe et d'un excellent positionnement concurrentiel de ce secteur sur le marché international, excluaient toute cause économique susceptible de justifier la mesure de réorganisation constituée par la fermeture de l'établissement de Clairoux, qu'elle que soit la situation de celui-ci en termes de capacité et de coût de production, l'établissement ne constituant pas au sein d'un groupe le niveau pertinent d'appréciation de la cause économique de licenciement ;

Attendu que cette solution et les motifs qui la soutiennent méritent d'autant plus d'être approuvés qu'en l'absence de spécificité objectivement établie tenant à la nature des produits ou aux techniques de fabrication le cadre pertinent d'appréciation de la cause économique aurait dû se situer au niveau du secteur d'activité pneumatique du groupe Continental pris dans sa globalité, soit le secteur "Rubber", sans distinction selon le type de pneumatiques fabriqués (pneus pour véhicule de tourisme et deux roues relevant de la division PLT, pneus pour véhicules industriels relevant de la division CVT);

Qu'il est en effet de principe constant qu'il n'y a pas lieu de distinguer pour la détermination du secteur pertinent d'appréciation de la cause économique en fonction de l'usage auquel les produits fabriqués sont destinés, la clientèle concernée, la spécialisation d'une entreprise dans une ligne de produits et son rattachement à une unité particulière au sein d'un groupe ne suffisant pas à exclure son rattachement à un même secteur d'activité ;

Que le secteur pertinent d'appréciation est en l'occurrence celui de la fabrication et de la commercialisation d'équipements pneumatiques, dont les éléments du dossier révèlent, au travers notamment de son résultat opérationnel corrigé pour l'année 2009 chiffré à plus d'un milliard d'euros, qu'il ne connaissait pas davantage de difficultés économiques, ni de menaces en termes de compétitivité, les lettres de licenciement ou les conventions de rupture amiable ne faisant au demeurant expressément état d'aucune cause économique éprouvée au niveau du secteur «Rubber» pris dans son ensemble;

Que les éléments du dossier révèlent en définitive une situation économique et financière du groupe à la fois solide et stable et un excellent positionnement concurrentiel sur le marché du pneumatique, globalement en forte croissance compte tenu de l'augmentation de la demande des pays émergents, ainsi qu'en atteste la croissance constante en milliards d'euros du volume de ses ventes consolidées ;

Attendu qu'à la faveur de ces considérations, ajoutées aux motifs non contraires des premiers juges, expressément adoptés, le jugement déféré, qui a en définitive exactement considéré que la fermeture du site de production de Clairoux et la rupture consécutive de l'ensemble des contrats de travail des salariés qui s'y trouvaient affectés, fruits d'un choix stratégique effectué au niveau de la direction du groupe et imposé de façon inéluctable à la SNC Continental France, ont trouvé leur unique justification dans la volonté d'accroître encore la rentabilité du secteur pneumatique du groupe et ses performances à l'international, objectif impropre à constituer une cause économique légitime de licenciement, sera confirmé en ce qu'il a, dans les

circonstances particulières de l'espèce, écarté l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement;

Sur le reclassement

Attendu que de surcroît et pour conforter, si besoin était, le constat de l'absence de cause économique réelle et sérieuse de rupture, les premiers juges ont relevé, là encore à la faveur d'une exacte appréciation du sens, de la valeur et de la portée des pièces et documents du dossier, que les sociétés SNC Continental France et Continental Aktiengesellschaft ne pouvait être considérées comme ayant satisfait à l'obligation préalable et individuelle de reclassement mise à leur charge;

Attendu que, même justifié par une cause économique avérée, le licenciement d'un salarié ne peut en effet être légitimement prononcé que si l'employeur a préalablement satisfait à son obligation générale de reclassement, dont le périmètre s'étend au-delà de l'entreprise à toutes les sociétés du groupe auquel elle appartient, même situées à l'étranger, dont les activités, l'organisation ou la localisation permettent la permutation de tout ou partie du personnel, sans qu'il soit d'ailleurs nécessaire que les entreprises concernées exercent dans un même secteur d'activité ;

Attendu qu'en l'espèce et par application de ces principes, le périmètre d'application de l'obligation de reclassement était constitué par l'ensemble de sociétés du groupe Continental, tous secteurs d'activité confondus, le secteur "Caoutchouc" (regroupant l'ensemble des activités liées au pneumatique) et le secteur "Automotive" (regroupant les autres activités du groupe, conception et fabrication de systèmes de freinage, composants de châssis, électronique embarquée et autres applications techniques pour l'industrie automobile) ; qu'ainsi la recherche et l'identification des postes susceptibles d'être offerts en reclassement aux salariés afin d'éviter leur licenciement devaient en principe s'effectuer (sauf démonstration d'une impossibilité de permutation des personnels) au sein d'un ensemble constitué par toutes les sociétés du groupe Continental, soit 193 sociétés et sites de production répartis dans une quarantaine de pays et employant en 2009 près de 140 000 salariés, dont 26 510 pour la seule division PLT, chiffre porté en 2010 à 28 276 salariés, soit 1766 emplois créés en l'espace d'une année, ce qui donne la mesure des possibilités de reclassement qui étaient susceptibles d'exister au moment du licenciement collectif au sein de la seule division PLT pour assurer le reclassement des 1113 salariés du site de Clairoux ;

Attendu qu'au regard de ces données chiffrées, les 223 propositions d'emplois adressées à 184 salariés apparaissent dérisoires, en tout cas révélateurs d'une absence de recherche sérieuses de reclassement au niveau du groupe, les éléments du dossier faisant au demeurant apparaître que les recherches partiellement effectuées l'ont été de façon générale et dans des termes imprécis, sans individualisation en fonction des qualifications, compétences et situations personnelles des salariés concernés, alors que tenu à l'égard de chaque salarié dont le licenciement est envisagé d'une obligation de reclassement individuel qui lui impose d'explorer pour chacun et au regard de chaque situation particulière toutes les possibilités de reclassement envisageables en interne ou au sein des entreprises du groupe, prévues ou non dans le plan de sauvegarde de l'emploi, l'employeur a l'obligation de justifier par des éléments objectifs des recherches entreprises en ce sens et de l'impossibilité dans laquelle il s'est trouvé de procéder au reclassement du salarié dans un emploi équivalent, de même catégorie, voire de catégorie

inférieure ;

Attendu que toutes les possibilités de reclassement doivent être de surcroît explorées et répertoriées au niveau de l'entreprise et des sociétés du groupe auquel elle appartient, en sorte que le seul refus d'une ou de plusieurs offres par le salarié n'épuise pas les obligations de l'employeur dès lors que d'autres possibilités de reclassement dans des emplois disponibles existaient ou étaient susceptibles d'exister au sein de l'entreprise ou du groupe ;

Attendu qu'en tant qu'élément de qualification du licenciement économique dont l'objet premier est d'éviter les licenciements ou la rupture du contrat de travail, l'obligation de reclassement définie à l'article L. 1233-4 du code du travail doit nécessairement être satisfaite avant notification de la rupture du contrat de travail ;

Attendu que les propositions de reclassement doivent par ailleurs être écrites, précises et individualisées et s'analyser en une véritable offre d'emploi et non pas en une simple invitation à présenter sa candidature sur des emplois ou postes disponibles, sans garantie ou droit prioritaire d'attribution, en cas d'acceptation par le salarié destinataire de l'offre ;

Attendu qu'en l'espèce, comme l'ont exactement constaté les premiers juges, la plupart des salariés n'ont reçu aucune offre de reclassement interne avant formalisation de la rupture de leur contrat de travail à la date d'envoi des lettres de licenciement ou de signature des conventions de rupture amiable ; que les offres qui ont pu leur être adressées postérieurement à la rupture de leur contrat de travail ne sauraient par application des principes ci-dessus rappelés valoir offre préalable de reclassement individuel au sens de l'article L. 1233-4 du code du travail, en sorte que l'employeur ne peut être considéré comme ayant satisfait à leur égard à son obligation individuelle de reclassement, obligation dont le respect conditionne la légitimité de leur licenciement pour motif économique ;

Attendu que les éléments du dossier établissent par ailleurs que les quelques propositions qui ont pu être faites aux autres salariés, antérieurement à la rupture des contrats de travail, pour la plupart communes, ne pouvaient s'analyser en de véritables propositions de reclassement au sens de l'article L. 1233-4, dès lors qu'il ne s'agissait aucunement de propositions fermes d'emploi avec garantie ou droit prioritaire d'attribution en cas d'acceptation, mais de simples invitations à se porter candidat pour un ou plusieurs postes déterminés qui après sélection pouvaient ou non leur être attribués et déboucher sur une proposition de contrat de travail ;

Qu'il n'est par ailleurs pas établi, à défaut notamment d'éléments permettant de connaître l'organisation et la structure des effectifs des différentes sociétés du groupe, que ces quelques propositions auraient correspondu aux seuls postes disponibles au sein du groupe susceptibles d'être offerts aux salariés menacés de licenciement, de telle sorte que les employeurs pourraient être considérés comme ayant en quelque sorte épuisé leur obligation préalable de reclassement interne ; qu'il ressort à cet égard des pièces et documents du dossier que des postes de confectionneur 2^{ème} temps étaient notamment disponibles sans que soit démontrée l'impossibilité de les confier aux salariés exerçant des fonctions de confectionneur 1^{er} temps, au besoin après que l'employeur eut satisfait à son obligation d'adaptation, en fournissant aux intéressés la courte formation nécessaire, d'une durée d'environ trois semaines, correspondant au demeurant à la durée de formation des nouveaux embauchés ;

Attendu qu'à la faveur de ces motifs et de ceux plus amples et non contraires des premiers juges et en considération des éléments propres à la situation personnelle du salarié mentionnés dans le jugement déféré, notamment quant à la manière dont l'employeur s'est spécifiquement acquitté envers l'intéressé de ses obligations en matière de reclassement, le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a déclaré la rupture du contrat de travail dépourvue de cause réelle et sérieuse à raison de la méconnaissance par l'employeur de son obligation de reclassement individuel ;

Attendu qu'en considération entre autres éléments de l'ancienneté du salarié, de son âge, de sa formation et de sa capacité à retrouver un nouvel emploi, de la durée de sa période de recherche d'emploi ou de reconversion professionnelle, des aides dont il a pu bénéficier, la cour estime que l'indemnisation allouée par les premiers juges correspond à une juste appréciation du préjudice, de telle sorte que le jugement déféré sera également confirmé sur ce point ;

Attendu que la solution retenue relativement au co-emploi et à l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement rend sans objet l'examen des moyens subsidiaires présentés par le salarié au soutien de son unique demande indemnitaire, notamment sur le fondement de l'article 1147 du Code civil à raison d'une violation alléguée de l'engagement de maintien de l'emploi qui serait contenu dans l'accord collectif du 12 septembre 2007 ou encore pour non respect du plan de sauvegarde de l'emploi en termes de propositions valables d'emploi ;

Que le jugement déféré sera confirmé du chef de la condamnation, non critiquée, prononcée au profit de l'ASSEDIC (Pôle Emploi) ;

Attendu qu'il convient de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en faveur du salarié et d'allouer à celui-ci, pour la procédure d'appel, une indemnité complémentaire dont le montant sera précisé au dispositif de l'arrêt ;

Que les demandes indemnitaires présentées sur le même fondement par les sociétés Continental France et Continental Aktiengesellschaft, qui succombent, seront en revanche rejetées ;

PAR CES MOTIFS

et ceux non contraires des premiers juges expressément adoptés

Joint les instances d'appel enregistrées sous les n° RG 13/05612 et 13/05613 ;

Confirme en toutes ses dispositions le jugement entrepris ;

Y ajoutant :

Condamne solidairement les sociétés SNC Continental France et Continental Aktiengesellschaft à payer à Monsieur [REDACTED] la somme de 100 euros à titre d'indemnité complémentaire par application en cause d'appel des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Rejette toutes autres demandes plus amples ou contraires ;

Condamne solidairement les sociétés SNC Continental France et Continental Aktiengesellschaft aux dépens d'appel.

LE GREFFIER,

Cambien

LE PRESIDENT.

A highly stylized and illegible handwritten signature, possibly consisting of several overlapping loops and lines.