

**COUR D'APPEL
d'ANGERS
Chambre Sociale**

ARRÊT N°

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 21/00385 - N° Portalis DBVP-V-B7F-E3K7.

Jugement Au fond, origine Conseil de Prud'hommes - Formation de départage du MANS, décision attaquée en date du 04 Juin 2021, enregistrée sous le n° F 19/00234

ARRÊT DU 06 Juin 2024

APPELANTE :

S.N.C. HARMAN FRANCE Agissant poursuites et diligences de ses représentants légaux, domiciliés en cette qualité audit siège.

12 bis rue des Colonnes du Trône
75012 PARIS

représentée par **Maître Inès RUBINEL** de la SELARL LX RENNES-ANGERS, *avocat postulant* au barreau d'ANGERS et par **Maître SCHINDLER**, *avocat plaidant* au barreau de PARIS

INTIMES :

Monsieur Stéphane MARANDEAU
36 A Chemin de Goulard à Château-du-Loir
72500 Château du Loir

Syndicat CFDT DE LA MÉTALLURGIE DE LA SARTHE
4 rue d'Arcole
72000 LE MANS

représentés par **Me Laurent BEZIZ** de la SELARL LBBA, avocat au barreau de RENNES

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 07 Mars 2024 à 9 H 00, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame CHAMBEAUD, conseiller chargé d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Président : Madame Clarisse PORTMANN
Conseiller : Mme Claire TRIQUIGNEAUX-MAUGARS
Conseiller : Madame Rose CHAMBEAUD

Greffier lors des débats : Madame Viviane BODIN

ARRÊT :

prononcé le **06 Juin 2024**, contradictoire et mis à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Signé par Madame Clarisse PORTMANN, président, et par Madame Viviane BODIN, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCÉDURE

Présentation du groupe Harman

Le groupe Harman occupe une place de leader sur le plan international dans le développement, la production et la distribution d'appareils audio hi-fi, de systèmes d'éclairage et systèmes électroniques de haute qualité, ainsi que dans les systèmes audio et d'info-divertissement intégrés numériquement pour l'industrie automobile. Il opère sur une large partie du globe, principalement en Asie, en Europe et aux Amériques.

Lors des faits soumis à l'appréciation de la cour, le groupe comprend trois divisions :

- la division « Infotainment »
- la division « Lifestyle »
- la division « Professionnal ».

La division « Lifestyle » développe, produit et distribue des appareils audio hi-fi intégrés numériquement, de haute qualité et de marque reconnue, principalement installés par les constructeurs automobiles comme équipement d'origine des véhicules et une large gamme de haut-parleurs et d'appareils électroniques de moyenne et de haute gamme pour la maison, le multimédia et les applications mobiles.

La division « Lifestyle » est composée de deux unités commerciales stratégiques (Strategic Business Unit dénommée SBU) :

- SBU « Car audio »
- SBU « Home&Multimédia ».

La SBU « Car audio » conçoit, développe, fabrique et commercialise des systèmes audio hi-fi haut de gamme, numériquement intégrés pour l'industrie automobile. Chaque système audio de marque issue de la SBU « Car audio » de Harman est conçu de façon unique pour répondre aux besoins des clients afin d'être adapté à l'acoustique intérieur des modèles individuels. Ses principaux clients sont Toyota, Hyundai, Kia, BMW, Daimler, Fiat, Chrysler, Jaguar, Land Rover, Ford, Subaru et Volvo.

Actuellement, le groupe Harman est composé de quatre divisions :

- Division « Connected Car »
- Division « Professionnal »
- Division « Connected Services »
- Division « Lifestyle ».

Présentation de la SNC Harman International aux droits de laquelle vient désormais la SNC Harman France

La société en nom collectif Harman International (SNC Harman International ou société Harman International), aux droits de laquelle vient désormais la SNC Harman France, appartient à la SBU « Car audio » au sein de la division « Lifestyle » du Groupe Harman. Elle exerce une activité unique de fabrication de tweeters, de woofers, de

caissons subwoofers et d'amplificateurs sur le site de Château du Loir qui constitue le seul site de production Harman en France. Au 24 avril 2014, la société Harman International employait 185 salariés.

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) du 23 juillet 2014

Le 12 mai 2014, la société Harman International a remis aux membres du comité d'entreprise une note économique et financière faisant état des difficultés de la société qu'elle projetait de résoudre en cessant ses activités et en fermant le site de Château du Loir. Le licenciement pour motif économique de l'ensemble des 185 salariés du site était dès lors envisagé, les premiers licenciements étant prévus courant octobre 2014 avec une cessation d'activité fixée au 31 décembre 2014 et une cession ultérieure du site de production. À l'issue de cette information, le comité d'entreprise a décidé de recourir à une expertise comptable.

Le 23 juillet 2014, un accord collectif relatif au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Harman international SNC a été conclu avec les organisations syndicales représentatives majoritaires ; ledit plan prévoyant :

- des mesures destinées à favoriser le reclassement interne,
- des mesures destinées à favoriser le reclassement externe,
- des mesures destinées à faciliter la création et la reprise d'entreprise,
- des mesures destinées à accompagner les projets de formation,
- des mesures destinées aux salariés en situation fragilisée,
- des mesures d'ordre général concernant les licenciements économiques envisagés.

Le 27 août 2014, le cabinet d'expertise comptable SYNDEX mandaté par le Comité d'entreprise conclut à l'absence de menaces sur la compétitivité du groupe Harman et de la SBU Car Audio en particulier.

Le 12 septembre 2014, après avis du CHSCT du 5 septembre 2015, le comité d'entreprise a émis un avis très défavorable à la cessation du site et aux licenciements envisagés.

Le 13 octobre 2014, la DIRECCTE a validé l'accord collectif majoritaire signé le 23 juillet 2014 avec les organisations syndicales représentatives donnant lieu à la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi de l'entreprise Harman International SNC.

31 décembre 2014, la société Harman International a cessé toute activité à la suite de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi du 23 juillet 2014 devant conduire à la suppression de l'ensemble des 185 postes.

Le 17 novembre 2017, la société Harman International a cédé son site de Château du Loir.

Le 8 février 2018, la société Harman International SNC a procédé à sa radiation du registre du commerce et des sociétés du Mans pour transfert de son siège social sans maintien d'activité et à son immatriculation subséquente au registre du commerce et des sociétés de Paris.

Le 11 décembre 2019, la société Harman International SNC a été dissoute et radiée du registre du commerce et des sociétés de Paris et son patrimoine transféré à son associé unique la société Harman France SNC.

La situation de M. Stéphane Marandeu

M. Stéphane Marandeu a été embauché par la société AUDAX Industrie (ex-filiaire de Harman) le 13 décembre 1999. Dans le dernier état de la relation salariale, elle occupait les fonctions de technicien méthode, classification ETAM, niveau 4, échelon 3,

coefficient 285 moyennant une rémunération mensuelle moyenne de 2 401,87 euros. Il exerçait par ailleurs un mandat de représentant du personnel et bénéficiait de la protection y attachée.

Le **16 octobre 2014**, par lettre remise en mains propres, il a été convoqué à un entretien préalable de licenciement prévu le 23 octobre suivant.

Le **6 novembre 2014**, le comité d'entreprise, considérant que le motif allégué par la société Harman International n'était pas justifié, émettait un avis négatif sur les licenciements économiques des 12 salariés protégés de l'établissement envisagé dont celui de M. Stéphane Marandeu.

Le **17 novembre 2014**, la société Harman International a sollicité auprès de la DIRECCTE l'autorisation de licencier M. Stéphane Marandeu.

Le **15 janvier 2015**, l'inspection du travail a refusé d'accorder l'autorisation de licenciement.

Le **9 mars 2015**, la société Harman International a convoqué de nouveau M. Stéphane Marandeu pour un entretien préalable de licenciement prévu le 24 mars suivant.

Le **14 avril 2015**, le Comité d'entreprise a rendu un avis négatif sur le projet de licenciement.

Le **4 mai 2015**, la société Harman International a sollicité auprès de la DIRECCTE l'autorisation de licencier M. Stéphane Marandeu.

Le **3 juin 2015**, l'inspection du travail a refusé d'accorder l'autorisation de licenciement.

Par accord relatif à la prorogation des mandats des représentants du personnel au sein de Harman International signé le **27 novembre 2015**, le mandat de M. Stéphane Marandeu a été prorogé jusqu'au 1^{er} février 2017.

Par avenant à cet accord en date du **13 février 2017** avec effet au 1^{er} février 2017, les organisations syndicales représentatives et la société ont convenu de proroger les mandats des représentants du personnel de la société jusqu'au 31 décembre 2017, date à laquelle ils prendront fin de plein droit, sans autre formalité. Concernant les conditions de validité, de durée et de date d'effet, les parties ont convenu que l'avenant est conclu pour une durée déterminée.

Le **8 février 2018**, la société Harman International a procédé à sa radiation du registre du commerce et des sociétés du Mans suite au transfert de son siège social, sans maintien d'activité, et son immatriculation corrélative au registre du commerce et des sociétés de Paris.

Le **11 janvier 2019**, M. Stéphane Marandeu a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement économique pour le 24 janvier suivant.

Par lettre recommandée avec avis de réception du **4 février 2019**, la société Harman International lui a notifié son licenciement pour motif économique.

La saisine et le jugement du conseil de prud'hommes du Mans

Le **13 juin 2019**, M. Stéphane Marandeu et le syndicat CFDT de la Métallurgie de la Sarthe ont saisi le conseil de prud'hommes du Mans. Contestant son licenciement, M. Stéphane Marandeu demande au conseil de prud'hommes de le juger sans cause réelle et sérieuse, de condamner la société Harman France SNC, venant aux droits de la société

Harman International SNC, à lui verser une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que, outre une indemnité de procédure en vertu de l'article 700 du code de procédure civile, des dommages et intérêts en réparation des préjudices résultant de la privation injustifiée des mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi du 23 juillet 2014.

Par **jugement de départage du 4 juin 2021**, le conseil de prud'hommes du Mans a :

- jugé le licenciement de M. Stéphane Marandeu sans cause réelle et sérieuse ;
- condamné la société Harman France à verser à M. Stéphane Marandeu les sommes suivantes, avec intérêts au taux légal à compter du jugement :
 - 36 028,05 euros à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse;
 - 79 751,27 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de la non-exécution du plan de sauvegarde de l'emploi ;
 - 650 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamné la société Harman France à verser au syndicat CFDT de la métallurgie de la Sarthe la somme de 3000 euros à titre de dommages et intérêts avec intérêts au taux légal à compter du jugement ;
- ordonné à la société Harman France de rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage versées le cas échéant à M. Stéphane Marandeu du 4 février 2019 au jour du jugement, dans la limite de six mois d'indemnités ;
- condamné la société Harman France aux dépens ;
- ordonné l'exécution provisoire ;
- rejeté les autres demandes des parties.

La procédure en appel

La **SNC Harman France** a interjeté appel de cette décision par déclaration transmise par voie électronique au greffe de la cour d'appel le **7 juillet 2021**, son appel portant sur l'ensemble des dispositions lui faisant grief, énoncées dans sa déclaration.

M. Stéphane Marandeu a constitué avocat en qualité de partie intimée le **15 juillet 2021**.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le **21 février 2024**.

L'affaire a été fixée à l'audience du conseiller rapporteur du **7 mars 2024**.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Par conclusions, transmises au greffe par voie électronique le **14 avril 2022**, la **SNC Harman France** demande à la cour de :

- la recevoir en son appel, le dire bien fondé et y faisant droit,
 - infirmer le jugement rendu le 4 juin 2021 par le conseil de prud'hommes du Mans en toutes ses dispositions ;
- Statuant à nouveau*
- débouter M. Stéphane Marandeu de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions;
 - débouter le syndicat CFDT de la Métallurgie de la Sarthe de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions ;
 - condamner M. Stéphane Marandeu à lui verser la somme de 2000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions, transmises au greffe par voie électronique le **1^{er} février 2024**, **M. Stéphane Marandeu et le syndicat CFDT de la Métallurgie de la Sarthe** demandent à la cour de :

- confirmer le jugement du conseil de prud'hommes du Mans en ce qu'il a :
 - * jugé que le licenciement de M. Stéphane Marandeu est sans cause réelle et sérieuse ;
 - * condamné la société Harman France à verser à M. Stéphane Marandeu la somme de 36 028,05 euros nets à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement du conseil de prud'hommes Mans le 4 juin 2021, et la somme de 650 euros nets au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
 - * ordonné à la société Harman France de rembourser à Pôle Emploi les indemnités de chômage versées le cas échéant à M. Stéphane Marandeu du 4 février 2019 au jour du jugement, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage, et ce, conformément à l'article L.1235-4 du code du travail ;
 - * condamné la société Harman aux dépens ;
- réformer le jugement du conseil de prud'hommes du Mans en ce qu'il a :
 - * condamné la société Harman France à verser à M. Stéphane Marandeu la somme de 79 751,27 euros nets à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice né de l'exclusion du plan de sauvegarde de l'emploi du 23 juillet 2014,
 - * condamné la société Harman France à verser à la CFDT Métallurgie de la Sarthe la somme de 3000 euros net de dommages-intérêts,

Et, statuant à nouveau,

- condamner la société Harman France à verser à M. Stéphane Marandeu la somme de 84 151,27 euros nets à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice né de l'exclusion du plan de sauvegarde de l'emploi du 23 juillet 2014, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement du Conseil de Prud'hommes du Mans le 4 juin 2021,
- condamner la société Harman France à verser à la CFDT Métallurgie de la Sarthe la somme de 10 000 euros nets de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement du Conseil de Prud'hommes du Mans le 4 juin 2021,

En toute hypothèse

- condamner la société Harman France à verser à M. Stéphane Marandeu et à la CFDT Métallurgie de la Sarthe la somme de 2000 euros nets au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,
- condamner la société Harman France aux dépens de l'instance.

MOTIFS DE LA DÉCISION

1- Sur le licenciement pour motif économique

1-1 – Sur le bien-fondé du licenciement

Se fondant sur les dispositions actuelles de l'article L.1233-3 alinéa 1, 4° du code du travail, la société appelante prétend que le motif du licenciement de M. Stéphane Marandeu du 4 février 2019 est par définition distinct du motif du licenciement économique collectif de 2014. Elle fait valoir qu'il repose sur la cessation totale et définitive de l'activité de l'entreprise, motif légal de licenciement qui n'existait pas en 2014 et qui la dispense de démontrer l'existence de quelconques difficultés économiques. A cet égard, elle rappelle qu'il n'appartient pas au juge de se prononcer sur la cause de la cessation de l'activité de l'employeur pas plus qu'il lui appartient de vérifier s'il existe une cause économique autre que la cessation d'activité, ce dernier devant seulement se prononcer sur le caractère réel et sérieux du motif de la rupture du contrat de travail invoquée.

M. Stéphane Marandeu prétend que le motif économique invoqué en 2018 est identique à celui allégué par l'employeur en 2014 au soutien de la première procédure de licenciement économique, et sur la base duquel un plan de sauvegarde de l'emploi a été

adopté en juillet 2014. Il explique que face aux refus de l'administration du travail, du ministère du travail et de la juridiction administrative d'autoriser son licenciement, la société a attendu que son mandat de représentant du personnel expire et que sa période de protection arrive à échéance pour la licencier. Selon lui, il s'agit purement et simplement d'une tentative frauduleuse de l'employeur de contourner la procédure de licenciement en cours depuis 2014, en profitant de l'évolution de la législation intervenue entre temps, pour fonder artificiellement une « nouvelle » procédure de licenciement économique et ainsi passer outre les refus de l'administration du travail, du ministère du travail et de la justice administrative.

Il souligne également qu'il ressort du rapport du cabinet d'expertise comptable mandaté par le Comité d'entreprise, que la SBU Car Audio - secteur d'activité à prendre en compte pour déterminer le caractère réel et sérieux du motif économique allégué par l'employeur - était en pleine croissance, sans que sa compétitivité ne soit menacée. Il soutient que les restructurations et délocalisations mises en œuvre dans le groupe Harman ne s'inscrivent pas comme une contrainte liée à un impératif de sauvegarde de la compétitivité du groupe, mais comme une stratégie assumée de réduction des coûts et de rentabilité, au profit des actionnaires. Il en déduit que la fermeture de l'établissement de Château-du-Loir fin 2014, alors même que la compétitivité du secteur d'activité du groupe n'était pas menacée, caractérise une légèreté blâmable de l'employeur.

Il résulte des dispositions de l'article L. 1233-16 alinéa 1 du code du travail, que la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur.

Par lettre recommandée avec avis de réception du 4 février 2019, la société Harman International SNC a notifié à M. Stéphane Marandeu son licenciement pour motif économique en ces termes :

« Madame,

Lors de votre entretien préalable à un éventuel licenciement qui s'est tenu le 24 janvier et au cours duquel vous étiez assistée d'un conseiller salarié, nous vous avons exposé les raisons pour lesquelles la société Harman International SNC (ci-après la société ou Harman International) se voit contrainte d'envisager la suppression définitive de votre poste de Technicien Méthodes et votre licenciement pour motif économique.

Comme vous le savez, les activités opérationnelles de la société ont cessé en 2014, ayant pour conséquence la fermeture du site de la société situé à Château du Loir à compter de fin 2014.

Depuis, la société a cédé son site de Château du Loir le 17 novembre 2017.

La société n'ayant aujourd'hui plus de site opérationnel, et alors même qu'elle a continué à vous verser un salaire pendant plus de 4 ans, bien après la cessation de toute activité, elle n'est plus en mesure de vous offrir un travail effectif, quel qu'il soit.

Nous n'avons par conséquent aujourd'hui pas d'autre choix que de vous licencier pour le motif économique visé ci-dessus.

• **Procédure de reclassement**

Conformément à ses obligations légales, la société a mis en œuvre tous les efforts nécessaires afin de tenter de vous reclasser au sein du groupe constitué par l'ensemble des entreprises Harman implantées sur le territoire français conformément à l'article L.1233-4 du code du travail.

À ce titre, en application de l'article L.1233-4 du code du travail, nous avons étudié les possibilités de reclassement interne en France. La liste de ces postes vous a été communiquée le 13 juillet 2018.

Malheureusement, malgré tous nos efforts pour rechercher une possibilité de reclassement au sein de la société et du groupe, il apparaît qu'aucun poste correspondant à votre qualification (même de niveau inférieur) n'est actuellement disponible en France.

Dans ces conditions, nous sommes donc contraints de mettre fin à votre contrat de travail pour le motif économique développé ci-dessus.

· **Congé de reclassement et modalités de rupture**

Vous pourrez bénéficier d'un congé de reclassement d'une durée de 4 mois, incluant votre préavis, au cours duquel des actions de formation et des services spécialisés dans la recherche d'emploi vous seront proposés.

Les modalités de mise en œuvre sont portées à votre connaissance par une note d'information jointe à la présente et qui vous a été présentée pendant votre entretien préalable.

Vous disposez d'un délai de huit (8) jours à compter de la première présentation de la présente lettre à votre domicile par les services postaux pour accepter le congé de reclassement en nous retournant, par courrier recommandé avec accusé de réception ou courrier remis en main propre contre décharge, le coupon-réponse joint à la présente (à l'attention de Thomas Althaus). Si vous l'acceptez, le congé de reclassement commencera dès l'expiration de la période de réflexion de 8 jours. L'absence de réponse de votre part à l'issue de ce délai de réflexion sera assimilée à un refus.

En cas d'acceptation, vous serez dispensée d'exécuter votre préavis et votre contrat prendra enfin au terme de votre congé de reclassement.

Si vous refusez le congé de reclassement, la durée de votre préavis sera de 2 mois. Il débutera à la date de première présentation de la présente à votre domicile et vous en serez nécessairement dispensée compte tenu du contexte présenté ci-dessus.

Votre salaire sera versé à son échéance habituelle de paiement.

Dès réception de la présente, nous vous demandons de prendre contact avec Thomas Althaus pour organiser la restitution de tous les documents, fichiers, correspondances, rapports, manuels et équipements de la société qui seraient encore en votre possession.

À l'expiration de votre contrat de travail (étant entendu comme la fin du préavis en cas de refus de reclassement ou la fin du congé de reclassement en cas d'acceptation), nous mettrons à votre disposition, votre solde de tout compte, votre certificat de travail ainsi que votre attestation Pôle Emploi.

À toutes fins utiles, nous vous rappelons que vous n'êtes tenue par aucune clause de non-concurrence.

[S'en suivent des précisions quant à la portabilité des régimes complémentaires de santé et de prévoyance et à la priorité de réembauchage]

En application de l'article L.1235-7 du code du travail, vous disposez d'un délai de douze (12) mois à compter de la date de première présentation de la présente lettre pour contester la régularité la validité de la rupture de votre contrat de travail.

[...] ».

Les dispositions applicables au présent litige étant celles en vigueur au moment de la notification du licenciement à M. Stéphane Marandeu, soit le 4 février 2019, il ressort de l'article L.1233-3 dans sa version actuelle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 que : « *Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement*

effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

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

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

- un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- quatre trimestres consécutifs par une entreprise de 300 salariés et plus ;

2° à des mutations technologiques ;

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

4° à la **cessation d'activité de l'entreprise**.

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

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

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

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

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

Depuis la loi de 2016 précitée, cet article mentionne expressément comme motif économique d'un licenciement, la cessation d'activité de l'entreprise. Pour autant, et contrairement à la thèse développée par la société Harman International SNC, il ne saurait se déduire de la nouvelle codification de l'article L. 1233-3 du code du travail issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 applicable au cas d'espèce, que la cessation d'activité de l'entreprise constitue un motif nouveau de licenciement économique. En effet, estimant que l'énumération des motifs économiques de licenciement par l'article L.1233-3 dans sa rédaction antérieure n'était pas limitative, la cour de cassation a considéré à partir de 2001 que la cessation totale ou partielle d'activité consécutive à des difficultés économiques constituait un motif économique de licenciement (Cass. Soc 16 janvier 2001 n° 98-44.647). Dès lors, la codification intervenue en 2016 a eu pour seul effet d'en faire un motif autonome distinct de celui tenant aux difficultés économiques qu'elle caractérise désormais.

Par ailleurs, en vertu du principe de la séparation des pouvoirs, l'autorité administrative est seule compétente pour apprécier le bien-fondé du licenciement d'un représentant du personnel et le juge judiciaire ne peut apprécier le caractère réel et sérieux d'un licenciement autorisé par l'administration (Cass. Soc 3 mai 2011 n°09-71.950). De même, le juge judiciaire ne peut, sans violer ce principe, remettre en cause le bien-fondé d'une décision de refus d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé (Cass. Soc 21 juin 2001 n° 00-40.480).

A l'issue de la période de protection, l'employeur retrouve la liberté de licencier le salarié selon les règles de droit commun (Cass. Soc 25 septembre 2002 n° 00-42.544). Cependant, pour éviter les fraudes, il est de jurisprudence constante qu'un salarié ne peut pas être licencié après l'expiration de sa période légale de protection pour des faits identiques à ceux qui ont donné lieu à refus d'autorisation de licenciement pendant la période de protection de la part de l'autorité administrative (Cass. Soc 19 décembre 1990 n° 88-43.526 ; Cass. Soc 13 octobre 1993 n° 91-44.546 ; Cass. Soc 27 octobre 1998 n° 96-40.880 ; Cass. Soc 3 juillet 2003 n° 00-44.625, Cass. Soc 23 septembre 2015 n° 14-10.648).

Il appartient dès lors à la cour d'apprécier, sur la base des motifs qui précèdent, si les faits invoqués dans le cadre des deux procédures de licenciement dont M. Stéphane Marandeu a fait l'objet sont identiques ou pas.

Lors de la procédure de licenciement de 2014 : dans sa demande d'autorisation de licencier adressée le 17 novembre 2014 à la DIRECCTE, la société Harman International SNC fonde le licenciement de M. Stéphane Marandeu sur la cessation complète et définitive de son activité sur le site du Château du Loir.

En effet, elle indique : « *Cette demande s'intègre dans le cadre du projet de cessation des activités de notre société et de fermeture du site de Château du Loir, entraînant la suppression de 185 postes (le « Projet »)* » étant observé que le « Projet » qu'elle évoque est en réalité le plan de sauvegarde de l'emploi signé le 23 juillet 2014 et validé le 13 octobre 2014 par la DIRECCTE, l'accord collectif mentionnant au demeurant en son article 1^{er} relatif au champ d'application et à l'objet du présent accord : « *Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés de la société concernés par le projet, dont la mise en œuvre est envisagée à compter du 1^{er} octobre 2014, la fermeture du site de Château du Loir étant prévue d'intervenir le 31 décembre 2014* ».

Au paragraphe II de sa demande d'autorisation intitulé « *Le motif économique à l'appui de la rupture du contrat de travail envisagé de Monsieur Stéphane Marandeu* », la société mentionne : « *Le Comité d'Entreprise de la société a rendu le 12 septembre 2014, après avis le 5 septembre 2014 du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions du Travail, ses avis sur le projet de cessation des activités de la société et de fermeture du site de Château du Loir, entraînant la suppression de 185 postes, et sur le projet de licenciement collectif pour motifs économiques, susceptible d'entraîner 185 licenciements* ».

Après avoir détaillé le contexte économique dans lequel cette cessation complète et définitive d'activité intervient, elle clôt le paragraphe II de sa demande d'autorisation en précisant : « *A l'issue de la consultation du Comité d'Entreprise, il a par conséquent été décidé de mettre un terme aux activités de la société, ayant pour conséquence la fermeture du site opérationnel de la société située à Château du Loir. Compte tenu de ses fonctions, l'emploi de technicien analyste client de Madame Nathalie Huet [dixit]se trouve ainsi supprimé* ».

Par décision du 15 janvier 2015, et après enquête contradictoire, la DIRECCTE a refusé d'autoriser le licenciement de M. Stéphane Marandeu.

Lors de la procédure de licenciement de 2015 : la demande d'autorisation de licencier adressée le 4 mai 2015 à la DIRECCTE par la société Harman International SNC est rédigée en des termes identiques à ceux du 17 novembre 2014 précités sauf à spécifier qu'elle spécifie désormais avec exactitude les fonctions exercées par M. Stéphane Marandeu. La société Harman International fonde le licenciement de M. Stéphane

Marandeu sur la cessation complète et définitive de son activité sur le site du Château du Loir.

Par décision du 3 juin 2015, et après enquête contradictoire, la DIRECCTE a refusé une seconde fois d'autoriser le licenciement de M. Stéphane Marandeu.

Lors de la procédure de licenciement de 2019, la société Harman International SNC invoque comme seul et unique motif économique de licenciement la cessation complète et définitive de son activité sur le site du Château du Loir depuis le 31 décembre 2014.

Il résulte de ce qui précède que M. Stéphane Marandeu a fait l'objet de trois procédures de licenciement en raison de la cessation définitive et complète de l'activité de la société Harman International SNC au 31 décembre 2014. Lors des deux premières, il bénéficiait du statut du salarié protégé pour exercer les fonctions de représentant syndical au sein du Comité d'entreprise. L'administration a refusé à deux reprises à la société Harman International l'autorisation de le licencier. Lors de la troisième procédure de licenciement, M. Stéphane Marandeu ne bénéficiait plus de la protection attachée aux mandats de représentant du personnel détenus au sein de la société Harman International. Pour autant, son licenciement reste et demeure fondé sur des faits identiques.

Le licenciement de M. Stéphane Marandeu prononcé le 4 février 2019 à l'expiration de la période légale de protection ne pouvant pas être motivé par des faits invoqués devant l'autorité administrative et qui ont donné lieu à une décision de refus d'autorisation du licenciement, il s'ensuit, et ce, sans qu'il soit nécessaire de rechercher une quelconque légèreté blâmable de l'employeur, qu'il est dépourvu d'une cause réelle et sérieuse.

Par suite, la cour confirmera le jugement sur ce chef.

1-2 – Sur les conséquences financières du licenciement

Selon l'article L. 1235-3 du code du travail, lorsque le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau contenu dans cet article et qui sont fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

En l'occurrence, M. Stéphane Marandeu, qui bénéficie d'une ancienneté de 19 ans au jour de son licenciement, peut prétendre à une indemnité comprise entre 3 et 15 mois de salaire brut moyen d'un montant de 2 401,87 euros.

Le préjudice subi par M. Stéphane Marandeu du fait de son licenciement abusif, compte tenu de son âge au moment de la rupture (44 ans), de son ancienneté, de son salaire mensuel moyen, des éléments communiqués quant à son devenir professionnel et sa situation personnelle et sans qu'il puisse être tenu compte du fait qu'elle a été rémunérée entre 2015 et 2019 alors que la société avait cessé toute activité – la société étant légalement tenue de la rémunérer en raison du refus d'autorisation de licenciement-, sera réparé par l'allocation d'une somme de 36 028,05 euros.

Par suite, la cour confirmera le jugement sur ce chef.

2 – Sur la non-exécution du plan de sauvegarde de l'emploi du 23 juillet 2014

La société Harman International considère que M. Stéphane Marandeu ne peut valablement solliciter une indemnisation au titre de la non-exécution du plan de sauvegarde de l'emploi. A cet égard, elle fait valoir que la procédure de licenciement initiée en 2014 n'a jamais abouti puisque l'administration du travail n'a pas autorisé son

licenciement ; que le PSE du 23 juillet 2014 est strictement rattachée à la procédure de 2014 ; qu'enfin, elle n'en a pas sollicité l'application.

Se fondant sur les dispositions de l'article 1103 du code civil et de l'article 8.7 du PSE du 23 juillet 2014, M. Stéphane Marandeu sollicite diverses indemnités en réparation des préjudices subis du fait du non-respect par l'employeur dudit plan lesquelles seront examinées ci-après, considérant qu'elles sont cumulables avec l'indemnité légale de licenciement.

Aux termes de l'article 1103 du code civil, « *les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits* ». Il en résulte que les engagements souscrits par l'employeur dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi s'imposent à lui, ce dernier ne pouvant subordonner le bénéfice d'une mesure prévue par le plan de sauvegarde de l'emploi à des conditions contraires aux stipulations du plan (Cass. Soc 23 février 1994 n° 92-42.896 ; Cass. Soc 29 mai 2002 n° 00-41.862) ; que les dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi s'appliquent à tous les salariés dont le licenciement est envisagé, y compris si la procédure de licenciement s'étale sur une longue période (Cass. Soc 10 juillet 1995 n°94-40.477) ; que le salarié écarté à tort d'un plan de sauvegarde de l'emploi peut obtenir réparation des mesures dont il a été exclu (Cass. Soc 23 février 1994 n° 92-42.896 ; Cass. Soc 11 juin 2008 n° 07-40.414 ; Cass. Soc 12 janvier 2016 n° 13-27.776).

Par ailleurs, le plan de sauvegarde de l'emploi qui a fait l'objet d'un accord collectif majoritaire le 23 juillet 2014 vise l'ensemble des 185 salariés du site de Château du Loir de sorte que M. Stéphane Marandeu est nécessairement concernée par les mesures qu'il contient. Au surplus, selon l'article 8.7 du plan de sauvegarde de l'emploi intitulé « *Durée du projet de plan de sauvegarde de l'emploi* » précise que « *le présent plan est applicable à l'ensemble du personnel de la société bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée. Chaque salarié compris dans les mesures de licenciement et quel que soit son statut, bénéficie d'une mesure de ce plan pour autant qu'elles ne soient pas incompatibles entre elles.*

Le présent plan n'est pas applicable aux démissions, ni au salarié licencié pour un motif étranger au motif économique ayant présidé à la mise en œuvre du présent projet de licenciement pour motif économique.

Les mesures sociales d'accompagnement définies dans le présent plan ont vocation à s'appliquer selon les conditions de durée prévue par chacune d'elles. Elles sont applicables pendant une durée déterminée en fonction de la réalisation de leur objet. Elles cesseront donc de plein droit de s'appliquer lorsque, salarié par salarié, elles auront été effectivement mises en œuvre. Elles ne seront pas reconduites tacitement ».

Il résulte de cet article que la durée de validité du plan de sauvegarde de l'emploi du 23 juillet 2014, validé par la DIRECCTE le 13 octobre 2014, est subordonnée à la mise en œuvre, pour chaque salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, des mesures sociales d'accompagnement qu'il contient. Ce n'est donc que lorsque le dernier salarié de l'établissement de Château du Loir aura pu bénéficier des mesures sociales prévues que celui-ci cessera d'être applicable.

Dès lors, et contrairement à l'argumentaire développé par la société Harman International, M. Stéphane Marandeu est fondé à en réclamer l'exécution.

Par ailleurs, il sera rappelé que l'indemnité légale de licenciement sans cause réelle et sérieuse trouve sa source dans le contrat de travail. Elle vise à réparer le préjudice subi par le salarié par la perte injustifiée de l'emploi. Elle se distingue des indemnités allouées en réparation du préjudice subi par la privation des mesures prévues par un PSE lesquelles trouvent leur source dans un accord collectif dont tout salarié est en droit d'obtenir l'exécution.

2-1 – Sur l'indemnité additionnelle de licenciement

Au titre des mesures d'ordre général concernant les licenciements envisagés (*Point 8 du PSE*), applicables à la totalité des 185 postes devant être supprimés, il est notamment prévu que : « *Les salariés dont l'emploi est supprimé dans le cadre du projet et qui ne font pas l'objet d'un reclassement interne au sein du groupe perçoivent, au moment de la rupture effective de leur contrat de travail (à savoir à l'expiration du préavis, exécuté ou non, ou au terme du congé de reclassement pour les salariés concernés), une indemnité additionnelle de licenciement en réparation du préjudice subi. Le montant brut de cette indemnité complémentaire est fixé à 35 000 € par salarié licencié dans le cadre du projet* ».

Dans ces conditions, M. Stéphane Marandeu est bien fondé à en réclamer le paiement.

2-2 – Sur le congé de reclassement

Selon l'article 4.1 du PSE, « *le congé de reclassement a pour objectif de proposer aux salariés en recherche d'emploi le bénéfice d'un statut destiné à garantir pendant une durée déterminée, une assistance à la recherche d'un emploi, le bénéfice d'une allocation et une couverture sociale. Le salarié garde la possibilité de refuser d'adhérer à ce dispositif. Dans ce cas, il entre dans le cadre du régime général du Pôle Emploi. [...] La proposition d'adhésion au congé de reclassement sera envoyée avec la lettre de notification de licenciement. Le salarié disposera d'un délai de huit jours, à compter de cette notification (date de première présentation de la lettre de licenciement) pour accepter ou refuser l'adhésion au congé. Un coupon-réponse devra être retournée à la Direction, sera joint à cet effet. L'absence de réponse écrite au terme de ce délai sera assimilée à un refus d'adhérer au congé de reclassement. En cas d'acceptation du congé de reclassement, le démarrage du congé se situe à l'expiration du délai de réflexion de 8 jours.* ».

Cette indemnité suppose au préalable que le salarié ait adhéré au congé de reclassement. Or, M. Stéphane Marandeu ne justifie pas avoir adhéré au congé de reclassement par la production de son adhésion audit congé qu'elle était tenue de retourner à son employeur dans le délai de 8 jours à compter de la notification de son licenciement.

Par conséquent, ce chef de préjudice ne sera pas retenu.

2-3 – Sur l'indemnité de formation

Selon l'article 6.1 du PSE, « *Pour les formations, qu'elles soient de courte ou longue durée, prises ou non dans le cadre du congé de reclassement, la société Harman International affecte un budget global de 1 100 000 € hors-taxes à mutualiser entre les salariés en fonction de leurs besoins et demandes de formation. Le plafond pour un salarié fragilisé est de 7400 € hors-taxes et 5400 € hors-taxes pour les autres salariés, toutefois ce plafond pourra être revu après consultation de la commission de suivi. Tout projet de formation devra être validé par la commission de suivi afin d'éviter qu'un éventuel dépassement de plafond ne porte préjudice aux autres salariés* ».

En l'occurrence, M. Stéphane Marandeu n'invoque ni ne justifie avoir formalisé une demande de formation professionnelle. Par conséquent, ce chef de préjudice ne sera pas retenu.

2-4 – Sur l'indemnité d'accompagnement par l'antenne emploi

Dans la mesure où M. Stéphane Marandeu n'a pas sollicité le bénéfice du congé de reclassement, elle ne peut prétendre à une indemnité d'accompagnement par l'antenne emploi. Par conséquent, ce chef de préjudice ne sera pas retenu.

2-5 – Sur l’indemnité au titre de l’exécution déloyale du PSE

M. Stéphane Marandeu, qui sollicite la somme de 5 000 euros à ce titre faisant valoir que l’employeur l’a injustement privée du bénéfice du PSE en prétextant, pour échapper à ses obligations, d’une nouvelle procédure de licenciement afin de faire échec au statut protecteur des salariés protégés, ne caractérise ni ne justifie le préjudice qu’elle aurait subi à ce titre.

Par conséquent, ce chef de préjudice ne sera pas retenu.

Ainsi, au vu de ce qui précède, la cour infirmera le jugement en ce qu’il a condamné la société Harman France à payer à M. Stéphane Marandeu la somme de 79 751,27 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la non-exécution du plan de sauvegarde de l’emploi et, statuant à nouveau, condamnera la société Harman France SNC, venant aux droits de la société Harman Internationale SNC, à lui payer la somme de 35 000 euros à ce titre.

3 – Sur l’indemnisation du syndicat CFDT de la Métallurgie de la Sarthe

Le non-respect par l’employeur des mesures prévues par le plan de sauvegarde de l’emploi résultant de l’accord collectif du 23 juillet 2014 cause nécessairement un préjudice à l’intérêt collectif de la profession que la CFDT de la Métallurgie de la Sarthe représente.

En conséquence, la cour infirmera le jugement sur ce chef et, statuant à nouveau, condamnera la société Harman France SNC à payer au syndicat CFDT de la métallurgie de la Sarthe la somme de 1000 € en réparation de son préjudice moral, la cour considérant cette somme satisfaisante.

4 - Sur le remboursement des indemnités de chômage

L’article L. 1235-4 du contrat de travail fait obligation à la juridiction d’ordonner, au besoin d’office, le remboursement par l’employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du prononcé de la décision, dans la limite de six mois d’indemnités, lorsque le salarié licencié sans cause réelle et sérieuse avait une ancienneté d’au moins deux ans dans une entreprise employant au moins onze salariés.

Les conditions d’application de l’article L.1235-4 étant réunies, il y a lieu d’ordonner le remboursement à Pôle Emploi par l’employeur des indemnités de chômage effectivement versées à M. Stéphane Marandeu par suite de son licenciement et ce, dans la limite de 6 mois d’indemnités.

5 - Sur les intérêts

Conformément aux articles 1231-6 et 1231-7 du code civil, les créances de nature salariale porteront intérêt à compter de la convocation de l’employeur devant le conseil des prud’hommes, et les créances indemnitaires à compter de la décision qui les ordonne. Les créances indemnitaires sont productives d’intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

6 - Sur les demandes annexes

La cour confirmera le jugement en ses dispositions relatives aux frais irrépétibles et aux dépens de première instance.

Succombant en cause d’appel, la société Harman France supportera la charge des dépens d’appel et sera déboutée de sa demande d’indemnité de procédure sur le fondement de l’article 700 du code de procédure civile formulée en cause d’appel.

Il est équitable de ne pas laisser à la charge de Mme Huet et du syndicat CFDT de la Métallurgie de la Sarthe les frais exposés par eux et non compris dans les dépens. Aussi, la société Harman France SNC sera condamnée à leur payer à chacun la somme de 1 000 euros au titre de ses frais irrépétibles d'appel.

PAR CES MOTIFS

La COUR,

Statuant par arrêt contradictoire, publiquement par mise à disposition au greffe,

CONFIRME le jugement prononcé le 4 juin 2021 par le conseil de prud'hommes du Mans sauf en ce qu'il a condamné la société Harman France SNC, venant aux droits de la société Harman International SNC, prise en la personne de son représentant légal, à payer à :

- M. Stéphane Marandeu la somme de 79 751,27 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de la non-exécution du plan de sauvegarde de l'emploi;
- au syndicat de la CFDT de la Métallurgie de la Sarthe la somme de 3000 € à titre de dommages et intérêts ;

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant,

CONDAMNE la société Harman France SNC, venant aux droits de la société Harman International SNC, prise en la personne de son représentant légal, à payer à M. Stéphane Marandeu la somme de **TRENTE CINQ MILLE (35 000) EUROS** à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de la non-exécution du plan de sauvegarde de l'emploi du 23 juillet 2014 ;

CONDAMNE la société Harman France SNC à payer au syndicat CFDT de la Métallurgie de la Sarthe la somme de **MILLE (1000) EUROS** en réparation de son préjudice ;

ORDONNE le remboursement à Pôle Emploi par la société Harman France SNC des indemnités de chômage effectivement versées à M. Stéphane Marandeu par suite de son licenciement et ce, dans la limite de 6 mois d'indemnités ;

DIT que les créances de nature salariale porteront intérêt à compter de la convocation de l'employeur devant le conseil de prud'hommes les créances indemnitaires à compter de la présente décision ;

DEBOUTE la société Harman France SNC de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile présentée en appel ;

CONDAMNE la société Harman France SNC à payer à M. Stéphane Marandeu la somme de **DEUX MILLE (2 000) EUROS** au titre de l'indemnité de procédure en vertu de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la société Harman France SNC aux dépens de la procédure d'appel.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,

Viviane BODIN

Clarisse PORTMANN

