

N° 446792

Société Grave Randoux

4<sup>ème</sup> chambre jugeant seule

Séance du 12 mai 2022

Décision du 14 juin 2022

## CONCLUSIONS

### M. Raphaël Chambon, rapporteur public

La société Soficable, spécialisée dans le câblage électrique, appartenant au groupe Cablysis et employant 26 salariés, a été placée en liquidation judiciaire par jugement du tribunal de commerce de Saint Quentin du 22 septembre 2017.

La société Grave-Randoux, liquidateur judiciaire, a obtenu de l'inspection du travail l'autorisation de licencier pour motif économique, M. K..., directeur informatique et salarié protégé.

M. K... a obtenu du tribunal administratif d'Amiens l'annulation de cette décision et la société Grave-Randoux se pourvoit en cassation contre l'ordonnance par laquelle la présidente de la 3<sup>ème</sup> chambre de la CAA de Douai a rejeté sa requête d'appel contre ce jugement comme manifestement dépourvue de fondement.

L'autrice de l'ordonnance a estimé, comme le TA, que le liquidateur n'avait pas respecté son obligation de reclassement, en se fondant sur deux raisons :

- d'une part, la lettre circulaire par laquelle le liquidateur avait interrogé les différentes entités du groupe Cablysis, indiquant le type de postes occupé par les salariés à reclasser ainsi que leur classification, n'était accompagnée d'aucune précision quant à la nature des postes occupés, alors que le liquidateur ne pouvait pas se dispenser de préciser les caractéristiques essentielles des postes, et notamment, leur rémunération ainsi que leurs conditions d'exercice.
- d'autre part, si M. K... a été destinataire de deux propositions de reclassement, ces propositions, dont les caractéristiques de l'emploi sont sommairement exposées, ne mentionnaient ni la qualification des postes, ni leur rémunération, et ne sauraient être regardées comme équivalentes à l'emploi dont disposait M. K... au sein de la société Soficable.

L'ordonnance attaquée, alors même qu'elle ne répond pas à l'argument tiré de ce que le liquidateur disposait d'un délai très restreint pour assurer la recherche de reclassement en raison du délai fixé par les dispositions de l'article L. 3253-8 du code du travail, est suffisamment motivée. Et son autrice n'a pas commis d'erreur de droit en ne tenant pas compte de cette situation particulière pour apprécier le respect de l'obligation de recherche sérieuse de reclassement, dès lors que celle-ci ne diffère pas selon que l'entreprise soit *in bonis* ou en liquidation (4/1 CHR, 22 juillet 2021, *SCP Becheret-Thierry-Senechal-Gorrias*, n° 427004, au Recueil).

L'ordonnance attaquée nous semble cependant s'exposer à la censure dès lors qu'ainsi qu'il est soutenu, son autrice nous semble avoir commis une erreur de droit en retenant que la lettre circulaire indiquant le type de poste occupé par M. K... aurait dû préciser les caractéristiques essentielles de cet emploi et notamment sa rémunération et ses conditions d'exercice.

La jurisprudence judiciaire est claire : une lettre circulaire de demande de recherche de reclassement adressée à une autre société du groupe dans le cadre d'un licenciement économique est suffisamment personnalisée si elle comporte le nom, la classification et la nature de l'emploi des salariés (Soc., 22 octobre 2014, n° 13-20.403, Bull. 2014, V, n° 249, censurant la cour d'appel qui retient, pour décider que le licenciement ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse, que le liquidateur s'était borné à adresser à une société du groupe une lettre circulaire comportant la classification des salariés et la dénomination de leur emploi ; dans le même sens : Soc., 1<sup>er</sup> juillet 2020, n° 18-24.613). Si votre jurisprudence ne comporte pas de précédent parfaitement topique, il nous semble qu'il n'y a aucune raison de diverger de la jurisprudence de la Cour de Cassation.

En exigeant que la lettre sollicitant les autres entreprises du groupe contienne pour chacun des emplois occupés par les salariés à reclasser des informations plus précises telles que la rémunération ou, plus grave encore, les conditions d'exercice de chaque emploi (la quotité de travail ?), l'autrice de l'ordonnance attaquée nous semble avoir entaché son arrêt d'erreur de droit.

Et contrairement à ce qui est soutenu par M. K... en défense, cette erreur de droit justifie l'annulation de l'ordonnance car ses motifs entachés d'erreur de droit ne sont nullement surabondants et les moyens la critiquant inopérants.

Sans qu'il soit besoin de vous prononcer sur les autres moyens du pourvoi, vous annulerez donc l'ordonnance attaquée. Même si cela n'est pas critiqué par le pourvoi, permettez-nous d'ajouter qu'il nous semble pour le moins inopportun de rejeter par ordonnance comme manifestement dépourvue de fondement une requête posant des questions de fait et de droit délicates, comme l'illustre la cassation que vous prononcerez.

PCMNC à l'annulation de l'ordonnance attaquée, au renvoi de l'affaire à la cour administrative d'appel de Douai et au rejet, dans les circonstances de l'espèce, de toutes les conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.