CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE COMPIEGNE
Conseil de Prud'Hommes
BP 40709
2 rue du Dahomey
60207 COMPIEGNE cedex 2

Tél : 03.60.45.60.00
Fax : 03.44.40.34.40

EXTRAIT
des Minutes du secrétariat-greffe
du Conseil de Prud'hommes
de COMPIEGNE (60)

N° minute : 13/00462

RG : N° F 11/00319

SECTION : Industrie

AFFAIRE :

Thierry CROISE

contre

CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT

S.N.C. CONTINENTAL FRANCE

JUGEMENT DU 30 Août 2013

QUALIFICATION :

Contradictoire
Premier ressort

Notification le : 30/08/2013

Expédition revêtue de la
formule exécutoire délivrée le :
à

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT MIS A DISPOSITION LE 30 AOUT 2013

Monsieur T[redacted]
[redacted]
Assisté de Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS (Avocat au barreau de Paris), par Me Ralph BLINDAUER (Avocat au barreau de Metz) et par Me Fiodor RILOV (Avocat au barreau de Paris), ces avocats élisant domicile au sein de la S.C.P. NOUVEL RILOV SANTULLI

DEMANDEUR

CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT
Vahrenwalder Straße 9
30165 HANNOVER, ALLEMAGNE
Représentée par l'A.A.R.P.I. JeantetAssociés,
au sein de laquelle la société élit domicile
Avocats plaidants : Me Patrick THIEBART, Me Déborah DAVID, Me Agnès AKNIN-EROVIC, Me Dhiana BADJI, Me Delphine LEVY (Avocats au barreau de Paris)

S.N.C. CONTINENTAL FRANCE
Parc Industriel Sud - ZI Edison, 6 rue Jean Baptiste Dumaire
57200 SARREGUEMINES (siège social)
lieudit "le Bac l'Aumône", 60280 CLAIROIX
(établissement)
Représentée par l'A.A.R.P.I. JeantetAssociés,
Avocats plaidants : Me Patrick THIEBART, Me Déborah DAVID, Me Agnès AKNIN-EROVIC, Me Dhiana BADJI, Me Delphine LEVY (Avocats au barreau de Paris)

DEFENDEURS

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré présidé par Madame Linda MAIZENER, Juge placé auprès du Premier Président de la Cour d'Appel d'AMIENS, en sa qualité de juge départiteur :

Madame Nathalie PISCHEDDA, Assesseur Conseiller (E)
Madame Edith LE DOARE, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Jean-Pierre SEILLER, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Hervé GROSJEAN, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Fatiha HADJ ABDERRAHMANE, Greffier placé

PROCEDURE :

- Date de réception de la demande : 01 décembre 2010
- Bureau de conciliation du 20 avril 2011
- Renvoi au bureau de conciliation du 05 juillet 2011
- Renvoi au bureau de jugement du 18 octobre 2011
- Décision de mise à disposition à la date du 25 juin 2012
- Décision prorogée au 26 novembre 2012
- Renvoi au juge départiteur
- Débats à l'audience de départage de la section industrie les 26 et 27 février 2013

FAITS, PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES

CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT, société de droit allemand cotée à la bourse de FRANCFORT dont le siège est à Hanovre en Allemagne, est la société-mère du groupe CONTINENTAL.

Le groupe CONTINENTAL est l'un des principaux équipementiers automobiles à l'échelle mondiale. Il disposait de plus de 193 sites de production, centres de recherche et pistes d'essais, et était implanté dans 37 pays. Il employait, au 31 décembre 2008, 139 155 salariés dans le monde.

Le groupe CONTINENTAL est scindé en deux pôles d'activités depuis le mois de janvier 2008 : d'une part, l'activité « automotive » qui regroupe des activités diverses et d'autre part, l'activité « caoutchouc » qui est dédiée aux activités liées aux pneumatiques.

L'activité du groupe « caoutchouc » est répartie en trois divisions dont l'une est la division « Passenger and Light Truck Tires » (ci-après P.L.T.) qui correspond à l'activité de conception, de fabrication et de commercialisation de pneumatiques pour voitures de tourisme et pour camions légers.

La filiale SNC CONTINENTAL FRANCE appartient à ladite division P.L.T..
Elle regroupait trois établissements distincts, à savoir, au 1er mars 2009 : un établissement de production qui employait 1118 salariés, un établissement commercial employant 178 salariés, tous deux situés à Clairoix, ainsi qu'un établissement de production employant 1302 salariés situé à Sarreguemines.

Le 12 septembre 2007 un accord collectif d'entreprise a été signé au sein de la SNC CONTINENTAL FRANCE qui prévoyait notamment une augmentation du volume d'heures travaillées moyennant des contreparties débattues.

Le 11 mars 2009 a été annoncé le projet de fermeture du site de production de Clairoix, devant affecter plus de 1000 salariés.

Une procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel de la société, relative au projet de fermeture du site de l'usine de Clairoix et au projet de licenciement pour motifs économiques y afférant, s'est déroulée entre le 16 mars et le 20 novembre 2009.
Un accord de méthode cadre du 14 mai 2009, un pré-préaccord de méthode du 5 juin 2009 puis un accord de méthode du 25 juin 2009 ont été signés afin notamment de fixer les principales mesures pour la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, modifié ultérieurement par cinq avenants successifs.
Le comité central d'entreprise (C.C.E.) et le comité d'établissement (C.E.) de Clairoix ont émis un avis défavorable sur la motivation économique du projet de fermeture du site de production de Clairoix les 19 et 20 novembre 2009.

A l'issue de la procédure d'information et de consultation, dans le cadre de l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (G.P.E.C.), a notamment été offerte à l'ensemble des salariés, au début du mois de décembre 2009, la possibilité de signer une convention dite « de rupture amiable pour motif économique » prenant effet, pour la majorité des salariés, le 2 janvier 2010, consistant en la conclusion d'un congé de mobilité expirant, en principe, le 31 décembre 2011.
Certains des salariés, parce qu'ils avaient notamment trouvé un emploi ou étaient partis en retraite, ont toutefois quitté la SNC CONTINENTAL France avant la fin du congé de mobilité.
Les salariés de l'usine de Clairoix ayant refusé le congé de mobilité ont été licenciés pour motif

économique à compter du 5 janvier 2010 et se sont vus proposer d'adhérer au congé de reclassement.

Le 2 novembre 1987, la SNC CONTINENTAL FRANCE a embauché [redacted] qui exerçait en dernier lieu en qualité de premier ouvrier au sein de l'établissement de production de Clairoix.
Son contrat de travail a été rompu à la suite d'une adhésion à la convention de mobilité en date du 2 janvier 2010.

[redacted] a saisi le Conseil de Prud'hommes de céans, dont l'affaire a été examinée par le bureau de conciliation puis de jugement avant de faire l'objet d'un procès-verbal de départage le 26 novembre 2012. En application des articles L.1454-2 à L.1454-4 et R.1454-29 à R.1454-29 à R.1454-31 du Code du travail, l'affaire a été renvoyée devant la présente juridiction, présidée par le juge départiteur, à l'audience des 26 et 27 février 2013.

[redacted] ci-après « le salarié », dont les intérêts sont défendus par Maître F. RILOV, Maître M.-L. DUFRESNE-CASTETS et Maître R. BLINDAUER, sollicite du Conseil des Prud'hommes, sur le fondement des dispositions des articles L.1233-3, L.1233-4, L.1235-3 du code du travail et de l'article 1147 du code civil, à titre principal, la condamnation *in solidum* de la SNC CONTINENTAL FRANCE et de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT à lui verser des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à hauteur de 102 793,44 €.
A titre subsidiaire, [redacted] sollicite du Conseil des Prud'hommes, sur le fondement des dispositions de l'article 1147 du code civil, la condamnation *in solidum* de la SNC CONTINENTAL FRANCE et de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT à lui verser une indemnité à hauteur de 102 793,44 €.
En tout état de cause, [redacted] sollicite la condamnation in solidum de la SNC CONTINENTAL FRANCE et CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT à lui verser la somme de 200 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile et la condamnation solidaire de la SNC CONTINENTAL FRANCE et CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT aux dépens.

Au soutien de ses prétentions, [redacted] fait valoir la qualité de coemployeur de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT vis à vis de sa filiale, la SNC CONTINENTAL FRANCE.
Thierry CROISE estime que la qualité de coemployeur de la société CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT est caractérisée tant au regard de la définition classique du lien de subordination que par la confusion totale d'activité, d'intérêts et de dirigeants, entre la société CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT et la SNC CONTINENTAL FRANCE. Le demandeur précise que les critères à privilégier en vue d'établir la qualité de coemployeur sont la confusion d'intérêts, d'activités et de direction révélés par une société-mère qui non seulement recrute les cadres dirigeants de sa filiale et décide de la restructuration de celle-ci mais donne aussi à ses cadres leurs instructions et dirige de manière opérationnelle la mise en œuvre de la restructuration au sein de sa filiale, laquelle n'a, en tout état de cause, aucune autonomie d'activité et reçoit toute sa production du groupe. En effet, le demandeur souligne : que CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT gère les ressources humaines, les finances ainsi que l'administration juridique et fiscale de sa filiale ; qu'elle assure la direction opérationnelle des activités de la SNC CONTINENTAL FRANCE dont l'encadrement reçoit ses ordres de la société-mère ; qu'elle décide de la restructuration de l'usine de Clairoix et en dirige la mise en œuvre sur tous les plans ; qu'elle réduit la SNC CONTINENTAL FRANCE au rang de simple structure de production, qui n'a pas de clients propres, qui n'a aucune maîtrise du contenu ou des volumes de sa propre activité et qui reçoit la totalité de ses revenus par un système de rémunération interne au groupe ; que [redacted] en déduit que la SNC CONTINENTAL FRANCE n'a aucune autonomie et fonctionne en réalité comme un simple établissement, ce qui permet de retenir le coemploi.

En outre, [redacted] argue de ce que la rupture de son contrat de travail est dénuée de cause réelle et sérieuse faute de motif économique réel et sérieux et que son ex-employeur a violé l'obligation de reclassement individuel dont il était débiteur, de même qu'il a délibérément manqué à ses obligations conventionnelles relatives à l'engagement collectif de maintien de l'emploi signé en 2007.
En effet, [redacted] estime que la justification économique de la rupture de son contrat de travail présentée par l'employeur ignore totalement le coemployeur alors que le périmètre d'appréciation de la cause économique réelle et sérieuse devrait être à l'échelle du secteur d'activité du groupe CONTINENTAL auquel les deux entreprises appartiennent. [redacted] expose que les difficultés économiques doivent être caractérisées au moment où est prise la décision de licencier, que des difficultés économiques passagères ne peuvent servir de justification au licenciement et que la réorganisation dont le seul objectif est la réalisation d'une économie n'est pas un motif économique. En réplique aux moyens de défense, [redacted] affirme que son ex-employeur fait une interprétation erronée de la jurisprudence et précise que ce qui importe est la cause originelle des ruptures de contrat de travail, qui résulte de choix stratégiques décidés au niveau du groupe et non de difficultés économiques, et rappelle que seuls des signes objectifs permettant de penser que la compétitivité de l'entreprise est mise en péril peuvent justifier une réorganisation entraînant des licenciements économiques. [redacted] indique que les licenciements opérés par la SNC CONTINENTAL FRANCE ne peuvent être valablement fondés, ni sur des difficultés économiques dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise, ni sur une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise, c'est à dire, l'activité de pneumatiques « caoutchouc », dans la mesure où les profits réalisés aussi bien par le groupe CONTINENTAL que par la division P.L.T. étaient considérables. [redacted] insiste sur le fait que le seul périmètre pertinent d'appréciation de l'existence ou non d'une cause économique valable de licenciement est le secteur d'activité pneumatique mais que même à restreindre le secteur auquel appartient l'établissement de Clairoix à la P.L.T., les performances économiques du groupe sont excellentes. Pour [redacted], la notion de surproduction soulevée en défense n'est pas démontrée, de même qu'il n'est pas démontré qu'au moment où CONTINENTAL a décidé la restructuration, le groupe aurait, sans celle-ci et de manière imminente, connu des difficultés économiques sérieuses et aurait dû licencier encore plus de salariés. [redacted] affirme que les licenciements opérés ne sont pas la conséquence d'une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'établissement de Clairoix mais qu'ils étaient destinés à augmenter à la fois le taux de profit du secteur d'activité pneumatique CONTINENTAL, le retour sur investissement des actionnaires et le cours de l'action CONTINENTAL.

[redacted] ajoute que la qualité d'employeur étant partagée, les coemployeurs sont tous deux débiteurs et créanciers des obligations résultant du contrat de travail, et qu'ils doivent donc satisfaire à l'obligation de reclassement individuel à l'égard de chaque salarié dont le licenciement est envisagé pour motif économique, même en présence d'un plan de sauvegarde de l'emploi, par la recherche active et sérieuse, en premier lieu, de toutes les possibilités de reclassement pour l'entreprise dans le groupe, puis, en second lieu, par la proposition individualisée à chaque salarié de tous les postes disponibles adaptés à son profil professionnel. Selon [redacted], ni la SNC CONTINENTAL FRANCE ni CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT n'ont mené des recherches sérieuses et actives des possibilités de reclassement auprès des autres entreprises du groupe et ils ont manqué à leur obligation de fournir à chaque salarié des propositions de reclassement individualisées et définitives, ce qui a pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Enfin, [redacted] considère que ses employeurs ont violé l'accord du 12 septembre 2007 en ne

respectant pas la contrepartie de l'accroissement de la durée du travail à 40 heures, sans augmentation de salaire, par la garantie de l'avenir de l'établissement de Clairoix jusqu'à 2012 et donc du maintien de l'emploi par une logique de développement, d'investissement et de long terme, ce qui justifie le prononcé du licenciement sans cause réelle et sérieuse. A l'audience, [redacted] souligne également la mauvaise exécution de l'accord notamment quant aux moyens et aux volumes de production et en tire la justification de ses demandes principales et subsidiaires, estimant que les coemployeurs ont fait preuve de mauvaise foi dans l'exécution de l'accord de 12 septembre 2007, en particulier en ne maintenant pas le site jusque fin 2012.

La SNC CONTINENTAL FRANCE, représentée par l'A.A.R.P.I. JeantetAssociés, sur le fondement des articles L.1233-3 et L.1233-4 du code du travail, conclut, à titre principal, au rejet de l'ensemble des demandes du salarié en estimant que le licenciement repose sur une cause économique réelle et sérieuse, qu'elle a respecté son obligation de reclassement et n'a pas violé ses engagements au titre de l'accord du 12 septembre 2007.
À titre subsidiaire, la défenderesse sollicite la minoration des sommes allouées parce qu'elle considère les demandes infondées en leur principe et injustifiées en leurs montants.
En tout état de cause, la défenderesse sollicite la condamnation de [redacted] aux entiers frais et dépens.

Au soutien de ses prétentions en défense, la SNC CONTINENTAL FRANCE expose que, sur le respect de l'accord du 12 septembre 2007, si des contreparties financières à l'augmentation du temps de travail étaient stipulées, l'accord ne contenait en revanche aucune garantie quant au maintien du site de Clairoix jusque fin 2012, alors que ce site souffrait de problèmes de compétitivité et que le respect des engagements figurant à l'accord du 12 septembre 2007 était subordonné à des économies réalisées, au maintien de la croissance de la division P.L.T. et à la baisse de deux indicateurs de performance. Elle affirme que l'accord négocié par les institutions représentatives du personnel prévoyait en contrepartie des efforts de réaménagement de la durée du temps de travail des salariés de nombreuses concessions de la part de l'employeur, notamment sur les congés, l'emploi, l'investissement, la finition ou la production. La SNC CONTINENTAL FRANCE ajoute que si le conseil devait reconnaître l'inexécution d'un quelconque engagement de pérennité à sa charge, il ne pourrait que constater qu'une telle inexécution résultait indiscutablement de la dégradation sans précédent des circonstances économiques ayant affecté l'ensemble de la filière automobile et ne peut sérieusement être imputée à la SNC CONTINENTAL FRANCE ou à la division P.L.T..

Pour contester le coemploi allégué, la SNC CONTINENTAL FRANCE affirme que l'optimisation de la logistique est un choix de gestion communément opéré dans les groupes de sociétés qui n'implique pas pour autant une dépendance particulière des filiales à l'égard de leur maison-mère dès lors que celles-ci restent maîtresses de la facturation et du prix de vente des pneus produits par les sites de production. Elle ajoute qu'elle n'a pas de lien capitalistique direct avec la maison-mère.

La SNC CONTINENTAL FRANCE estime par ailleurs que la rupture du contrat de travail de Thierry CROISE est fondée sur une cause économique réelle sérieuse, dont le périmètre pertinent d'appréciation de la nécessité de sauvegarder la compétitivité est celui de la division P.L.T., dans la mesure où la menace sur la sauvegarde de la compétitivité ne s'apprécie pas à l'aune des difficultés économiques rencontrées par l'entreprise ou le secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ; où le groupe CONTINENTAL, du fait de la récession économique qui a provoqué une chute des ventes et donc une insuffisance de trésorerie, s'est trouvé en difficulté pour honorer la dette résultant de l'acquisition à l'été 2007 de [redacted]

SIEMENS VDO ; où le marché automobile a été confronté à une baisse de la demande structurelle sur les marchés matures qu'une crise d'une ampleur inédite affectant gravement les équipementiers automobiles, aussi bien au niveau du groupe CONTINENTAL que de la division P.L.T., a exacerbé ; où il convenait de limiter l'impact négatif de la surcapacité de production et de la réduction des volumes de vente sur la compétitivité de la division P.L.T. ; et où plusieurs scénarios ont été étudiés avant d'opter pour la fermeture du site de production de Clairoix. La SNC CONTINENTAL FRANCE conteste les accusations de délocalisation rampante et précise que la stratégie du groupe CONTINENTAL a été de répondre à la demande des marchés émergents à partir d'usines implantées sur ces marchés, sans que les sites de la division P.L.T. situés dans les pays en voie de développement n'aient vocation à alimenter le marché d'Europe occidentale. La défenderesse souligne à cet effet que la rupture du contrat de travail repose sur un motif économique avéré, à savoir la chute brutale de la demande sur le marché du pneumatique pour voitures de tourisme et camionnettes à compter du second semestre 2008, qui a entraîné une importante surcapacité de production contraignant la SNC CONTINENTAL FRANCE à fermer son site de production de Clairoix afin de sauvegarder la compétitivité de la division P.L.T. à laquelle elle est rattachée.

En outre, la SNC CONTINENTAL FRANCE affirme avoir respecté son obligation de reclassement en déployant tous les efforts nécessaires et en mettant en place une véritable procédure de reclassement interne accompagnée de mesures incitatives comprenant la recherche de postes disponibles au sein du groupe CONTINENTAL. La SNC CONTINENTAL FRANCE précise à cet effet avoir sollicité individuellement par écrit, dès le 13 mars 2009, les directions des ressources humaines des entités du groupe, tant en France qu'à l'étranger, afin qu'elles communiquent les éventuels postes disponibles en leur sein et avoir veillé à ce que la proposition formalisée soit transmise aux salariés concernés par lettre recommandée avec avis de réception. La défenderesse ajoute qu'une liste générale recensant l'ensemble des postes disponibles dans le groupe a été établie afin d'identifier ceux qui pourraient correspondre aux compétences professionnelles des salariés de l'usine de Clairoix, ladite liste ayant été initialement annexée au plan de sauvegarde de l'emploi puis ayant fait l'objet d'un affichage dans les locaux de la cellule de reclassement. Si la SNC CONTINENTAL FRANCE a admis avoir transmis à des salariés des fiches de postes incomplètes ou ne pas avoir transmis de fiches de postes, elle affirme qu'elle ne peut pas voir sa responsabilité engagée au titre de propositions de poste émanant d'une filiale étrangère à partir du moment où il est avéré qu'elle a déployé ses meilleurs efforts pour reclasser ses salariés auprès des entités du groupe CONTINENTAL, car elle n'a pas, juridiquement, le pouvoir d'exiger que ses salariés soient effectivement reclassés dans les entreprises tierces, ni que des postes leur soient proposés, ni même que ces postes soient diffusés au sein des entreprises tierces. En réponse aux prétentions de T[redacted] la SNC CONTINENTAL FRANCE insiste sur l'envoi de courriers électroniques de relance adressés à de nombreux responsables de direction des ressources humaines des entités des divisions du groupe CONTINENTAL, sur l'existence de 223 propositions de poste de reclassement interne formulées aux différents salariés en s'assurant de l'adéquation avec le profil professionnel des salariés à reclasser et notamment de la maîtrise de la langue locale de l'entité d'accueil et des compétences requises pour le poste.

À l'appui des demandes subsidiaires, la SNC CONTINENTAL FRANCE expose que le salarié a bénéficié de mesures de reclassement effectives et de mesures financières exceptionnelles dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, que T[redacted]ne justifie pas d'un préjudice particulier subi qui n'aurait pas déjà été compensé par les sommes allouées dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi qui a été négocié avec les organisations syndicales représentatives et qui n'est pas contesté par le salarié. La SNC CONTINENTAL FRANCE souligne par ailleurs des difficultés à reclasser ses ex-salariés compte tenu du bas taux d'employabilité dans l'Oise, de la mauvaise image des salariés de CONTINENTAL en lien avec le

saccage de la sous-préfecture de Compiègne par une minorité de salariés et en raison de la faible mobilisation des salariés dans leur recherche d'emploi.

Enfin, la défenderesse souligne subsidiairement sur l'accord du 12 septembre 2007, qu'elle ne s'est jamais engagée à assurer la pérennité du site de Clairoix jusqu'à la fin de l'année 2012, que [redacted] ne démontre pas l'étendue du préjudice invoqué et que la sanction ne saurait consister ni en l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement ni dans le versement des rémunérations entre le prononcé du licenciement et la fin de la période de garantie d'emploi.

CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT, représentée par l'A.A.R.P.I. JeantetAssociés, conclut au débouté de l'ensemble des demandes dirigées à son encontre. À titre reconventionnel, CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT sollicite la condamnation solidaire des demandeurs à lui verser la somme de 5000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.
À titre principal, CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT expose ne pas pouvoir avoir la qualité de coemployeur puisque au jour de la rupture du contrat de travail de [redacted], elle n'exerçait plus la moindre responsabilité opérationnelle à l'égard de la division P.L.T. à laquelle est rattachée la SNC CONTINENTAL FRANCE.
À titre subsidiaire, CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT argue de ce qu'il n'existe aucune confusion d'intérêts, d'activités et de direction entre CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT et la SNC CONTINENTAL FRANCE.
À titre infiniment subsidiaire, CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT, qui précise reprendre à son compte les conclusions de la SNC CONTINENTAL FRANCE, estime avoir démontré que les ruptures de contrat de travail étaient intervenues dans le strict respect du code du travail.

En effet, CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT explique qu'elle ne pouvait pas avoir la qualité de coemployeur puisque au jour de la rupture du contrat de travail du demandeur, elle n'était plus en charge de l'exploitation de la division P.L.T. à laquelle est rattachée la SNC CONTINENTAL FRANCE ; qu'elle ne s'est pas immiscée dans la gestion économique et sociale de la SNC CONTINENTAL FRANCE et que le demandeur ne rapporte pas la preuve d'une confusion d'intérêts, d'activités et de direction entre la SNC CONTINENTAL FRANCE et CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT. Elle insiste sur le fait que chacune des directions des entités juridiques au sein de la division P.L.T. joue un rôle essentiel sans que cette organisation soit révélatrice d'une quelconque dépendance économique de la SNC CONTINENTAL FRANCE vis-à-vis de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT.

En réponse aux moyens du salarié et à titre subsidiaire, CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT affirme que rien ne permet de soutenir que les règles dégagées par la Cour de Cassation en matière de coemploi doivent faire l'objet d'une application plus générale et non limitée à la cessation d'activité d'une entreprise et que, en l'espèce, les critères dégagés par la jurisprudence pour caractériser une situation de coemploi font défaut.
À l'appui de ses prétentions, CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT argue qu'en raison des spécificités des activités propres à chaque division de l'activité « caoutchouc » il est apparu nécessaire de les doter d'une structure juridique spécifique afin de leur permettre de s'adapter aux besoins des clients et aux évolutions de leurs marchés respectifs ce qui a conduit, le 2 août 2009, CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT à transférer ses divisions P.L.T. et C.V.T. à la société CONTINENTAL REIFEN DEUTSCHLAND par convention de transfert notarié et donc à ne plus exercer la moindre responsabilité opérationnelle au sein de la division P.L.T. au jour de la rupture du contrat de travail.
La défenderesse ajoute que la procédure d'information et de consultation relative au projet de fermeture

du site de production de Clairoix a été initiée et conduite exclusivement par la direction de la SNC CONTINENTAL FRANCE et que CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT est intervenue uniquement pour la relance du dialogue social, à la demande des pouvoirs publics et des organisations syndicales de la SNC CONTINENTAL FRANCE, sans qu'elle ne s'immisce ni dans la préparation ou la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi ni dans la gestion économique, opérationnelle ou sociale de sa filiale française, qui jouissait d'une réelle autonomie dans l'exploitation de son activité. CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT s'appuie notamment sur l'ordonnance de référé rendue le 21 avril 2009 par le Tribunal de Grande Instance de Sarreguemines pour conclure au débouté des demandes formulées par [redacted]

Au soutien de son argumentation infiniment subsidiaire, CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT estime que les termes des conventions de rupture amiable pour motif économique dans le cadre du congé de reclassement et les lettres de licenciement pour motif économique contiennent une motivation qui s'applique aussi bien à la SNC CONTINENTAL FRANCE qu'à CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT, ce qui permet à CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT de reprendre à son compte la démonstration de sa filiale de ce que les ruptures de contrat de travail étaient intervenues dans le strict respect du code du travail.

Il convient de se référer aux conclusions de chacune des parties, régulièrement communiquées et soutenues oralement à l'audience susvisée et auxquelles les parties se sont rapportées, pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties.

A l'audience, il a été indiqué, en application des dispositions de l'article 450 du code de procédure civile, que la date de délibéré du présent jugement était fixée au 30 août 2013 par mise à disposition au greffe de la juridiction de céans.

MOTIFS

Sur l'incident de communication de pièces

Aux termes de l'article 446-2 du code de procédure civile, lorsque les débats sont renvoyés à une audience ultérieure, le juge peut organiser les échanges entre les parties comparantes. Si les parties en sont d'accord, le juge peut ainsi fixer les délais et les conditions de communication de leurs prétentions, moyens et pièces.
Lorsque les parties formulent leurs prétentions et moyens par écrit, le juge peut, avec leur accord, prévoir qu'elles seront réputées avoir abandonné les prétentions et moyens non repris dans leurs dernières écritures communiquées.
A défaut pour les parties de respecter les modalités de communication fixées par le juge, celui-ci peut rappeler l'affaire à l'audience, en vue de la juger ou de la radier.
Le juge peut écarter des débats les prétentions, moyens et pièces communiqués sans motif légitime après la date fixée pour les échanges et dont la tardiveté porte atteinte aux droits de la défense.

En application des dispositions de l'article 111 de l'ordonnance de Villers-Cotterêts du 10 août 1539, l'ensemble des procédures, arrêts, contrats, commissions, sentences, testaments, et autres quelconques actes et exploits de justice, ou qui en dépendent, doivent être prononcés, enregistrés et délivrés aux parties, en langue française.

Cette ordonnance fonde la primauté et l'exclusivité de la langue française devant les juridictions nationales.

Le juge doit, en toutes circonstances, observer et faire respecter le principe de la contradiction, y compris dans le cadre d'une procédure orale.

Lors de l'audience de plaidoirie des 26 et 27 février 2013, la SNC CONTINENTAL FRANCE a sollicité le rejet des pièces communiquées par les salariés représentés par Maîtres RILOV, BLINDAUER et DUFRESNE-CASTETS, numérotées 36 et 37 (37-1 et 37-2), exposant que celles-ci étaient en langue anglaise, non traduites.

En l'espèce, les pièces numérotées 36 et 37 (37-1 et 37-2) ont été certes communiquées par courrier électronique en date du 16 janvier 2013 conformément au calendrier de procédure déterminé, mais ne permettent pas d'assurer utilement, ni la compréhension des parties et du Conseil, ni la contradiction des parties en présence, dans la mesure où elles sont manifestement en langue anglaise et ne sont pas traduites alors que l'ordonnance du 10 août 1539 susmentionnée exige la transmission des pièces de procédure en langue française, ce qui n'est pas le cas.

Dès lors, il convient d'ordonner le retrait des débats des pièces numérotées 36 et 37 (37-1 et 37-2) communiquées par Maîtres RILOV, BLINDAUER et DUFRESNE-CASTETS.

Sur la qualité de coemployeur de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT

La qualité de coemployeurs d'un même salarié doit être reconnue à deux personnes morales distinctes dès lors qu'il existe entre elles une confusion d'intérêts, d'activité et de direction.

En l'espèce, il résulte de l'examen de l'ensemble des pièces versées aux débats que les interventions de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT dans le fonctionnement de la SNC CONTINENTAL FRANCE dépassaient le degré normal des règles de fonctionnement d'un groupe de sociétés.

La Section I article 2 des statuts de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT stipule que la raison sociale de l'entreprise est, notamment, la fabrication et la distribution de pneus, de tout type de produits techniques en caoutchouc naturel ou synthétique, en plastique ou composés de diverses matières premières ainsi que d'éléments, de composants systèmes et de systèmes complets de tout type de véhicule ; que *« La Société peut réaliser son objet social elle-même ou par l'intermédiaire de filiales ou de sociétés participantes.*
2. La Société est habilitée à effectuer toutes les opérations commerciales et à prendre toutes les mesures apparaissant directement ou indirectement utile à la réalisation de son objet social. Elle a, en particulier, le droit d'acquérir et de vendre des terrains, de mettre en place, partout en Allemagne ou à l'étranger, des succursales, de participer à d'autres sociétés ainsi que de conclure des contrats de groupement d'intérêt et des contrats de société. » .
Or, CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT a été bien au-delà de la réalisation de l'objet social, objet social au demeurant se confondant avec celui de la SNC CONTINENTAL FRANCE au vu de l'extrait Kbis du 23 janvier 2013 versé aux débats.

En effet, la décision de restructuration de la filiale a été prise au niveau de la direction de la

société-mère, sans marge de décision de la SNC CONTINENTAL FRANCE, l'immixtion quant à la direction étant à la fois apparente et réelle.

L'apparence d'immixtion dans la direction de la SNC CONTINENTAL FRANCE ressort des annonces faites aux différents médias par des représentants de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT, telles que celles relayées par la dépêche émanant de l'Agence France-Presse datée du 23 avril 2009, par le dirigeant du groupe CONTINENTAL, K[redacted], qui a indiqué qu'aucune décision définitive n'avait été prise quant à la fermeture de l'usine française de Clairoix mais qu'il ne voyait aucune alternative. De même, les communications faites à la presse par H[redacted] ou H[redacted] citées par les défenderesses, relatives à la fermeture du site de production français, corroborent l'image donnée. En effet, l'ensemble de ces déclarations ne font qu'accréditer l'apparence de direction de la filiale française par la instances dirigeantes de la société allemande.

Aussi, le fait que les membres du directoire de la société-mère s'expriment sur le devenir de la filiale, tant auprès des salariés du site de production de Clairoix qu'auprès des médias français et allemands, induit formellement une confusion de direction entre les deux sociétés.

Cette conclusion est d'ailleurs confortée par les déclarations du directeur général de la division P.L.T. du groupe « caoutchouc » de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT, N[redacted], qui indique en introduction du document daté du 12 mai 2009 intitulé « points-clés et motivation économique du projet de fermeture du site de Clairoix Engagements de Continental », que « *la réunion informelle de ce jour avec la Direction allemande est exceptionnelle et ne fait pas partie de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel Continental France.* »
Cette seule déclaration pourrait laisser penser que l'intervention de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT n'a été que ponctuelle.

Pourtant, il ressort de plusieurs des pièces produites, que différents représentants de l'État français, y compris au niveau ministériel, ont publiquement communiqué sur leur rencontre avec des représentants de la direction de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT, ce qui contredit le caractère exceptionnel des réunions relatives à la fermeture du site de Clairoix avec les dirigeants allemands du groupe.

A titre d'exemples, le choix de l'interlocuteur allemand par la Ministre française de l'Économie, des Finances et de l'Industrie permet d'estimer que la décision de la fermeture du site de Clairoix provenait de la direction allemande du groupe, d'autant que le communiqué de presse officiel concluait sur les engagements que devraient prendre « le groupe » vis-à-vis des salariés. Dans le même ordre d'idée, le 23 mars 2009, tant le Président du Conseil Général de l'Oise que le Sénateur de l'Oise, Président de la mission d'évaluation et de contrôle de la Sécurité Sociale, ont adressé des courriers à M. B[redacted] T[redacted], senior vice-président en charge de la fabrication de la division P.L.T. et à L[redacted], cogérant, directeur du site de Clairoix, témoignant de ce que les décisions étaient bien prises à l'échelon de la maison-mère et non uniquement de la filiale.

Il convient d'en conclure que l'échelon décisionnel réel quant à l'aboutissement de la fermeture du site de Clairoix était la direction de la maison-mère allemande et non la direction de sa filiale française qui n'avait pour fonction que de mettre en œuvre la décision prise au niveau de la tête du groupe.

C'est donc la nature des informations délivrées et le niveau de prise de décision réel des éléments essentiels à l'avenir du site de production de Clairoix, délivrés par des membres de la Direction de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT, qui permettent de déduire que c'est bien au niveau de la

maison-mère qu'est décidée la marge de manœuvre octroyée à la filiale que constitue la SNC CONTINENTAL FRANCE, et que c'est bien CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAGT qui détermine la répartition et le déroulement de la fermeture d'un des sites de production, dans lequel elle s'immisce quant à la gestion et décide de son devenir.

CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT a, de plus, activement participé à la mise en œuvre concrète de la fermeture du site de production de Clairoix.
En effet, par pouvoir du 13 mai 2009, Dr Thomas WINKELMANN a donné délégation de signature à M. [redacted], cogérant et directeur du site de production de Clairoix de la société SNC CONTINENTAL FRANCE « *pour moi et en mon nom, négocier les termes de l'accord de méthode* ***auquel est partie CONTINTENTAL AG*** », accord signé le 14 mai 2009 où est stipulé en page 2 « *Continental sera représentée par :*

- *un cadre dirigeant de Continental AG – Division PLT, en principe Monsieur Thomas WINKELMANN*
- *Quatre représentants de Continental France* ».

De même, le préaccord de méthode du 5 juin 2009 comporte expressément pour parties la SNC CONTINENTAL FRANCE et CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT, cette dernière étant représentée par son directeur des ressources humaines pour la section marché du remplacement de la division P.L.T. Europe et Afrique du Sud, Dr Thomas WINKELMANN.
Si CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT se prévaut, concernant l'accord de méthode du 25 juin 2009, de n'avoir participé qu'en qualité d'observateur du fait de la mention « en présence de » tout comme M. Philippe GUSTIN, il convient de relever, d'une part, que le préaccord de méthode du 5 juin 2009 susmentionné stipule expressément CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT comme partie contractante – le fait qu'elle soit partie au préaccord laisse penser que CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT est également partie à l'accord lui-même, « en présence de » M. Philippe GUSTIN – d'autre part, CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT a contracté une garantie lui donnant, dans les faits, la qualité de partie en Annexe 12 A de l'accord de méthode du 25 juin 2009 puisque figure : « *9 – ENGAGEMENTS DE CONTINENTAL AG*
Continental AG s'engage tant pour son compte que pour celui de toute société susceptible de venir à ses droits, à exécuter l'ensemble des obligations mises à la charge de Continental France *dans le cadre du présent Accord de Méthode en cas de défaillance de Continental France dans l'une quelconque desdites obligations, sous réserve d'une mise en demeure adressée par lettre RAR à Continental France restée infructueuse dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de celle-ci par Continental France* ». Or, si CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT garantit l'exécution des obligations de sa filiale, c'est bien qu'elle a directement intérêt à cautionner la SNC CONTINENTAL FRANCE et est, de fait, partie à l'accord au sein duquel elle souscrit cet engagement.
Cet élément accrédite plus avant la participation active de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT dans la fermeture de l'établissement de sa filiale, confortant les indices relatifs à l'immixtion dans la direction et la gestion de la SNC CONTINENTAL FRANCE.
Ainsi, la participation même de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT aux accords de méthode relatifs à sa filiale est révélatrice de la confusion des directions de la société-mère et de sa filiale.

Dès lors que la SNC CONTINTENTAL FRANCE n'a fait qu'exécuter des directives provenant de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT tendant à la fermeture du site de Clairoix dans l'intérêt exclusif du groupe, la perte d'autonomie quant à la direction est caractérisée.

De plus, l'activité économique de la SNC CONTINENTAL FRANCE était entièrement sous la dépendance du groupe CONTINENTAL, ce qui manifeste l'absence d'autonomie de la SNC

CONTINENTAL FRANCE quant à la gestion de ses activités. En effet, la centralisation de la décision au niveau de la division P.L.T. qui imposait unilatéralement les règles établies au niveau du groupe à sa filiale française, sous peine de désinvestissement, atteste de l'immixtion de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT dans les décisions majeures affectant le fonctionnement de sa filiale.

L'examen de la 2e version du document intitulé « motivation économique du projet de fermeture du site de production de Clairoix » du 22 avril 2009, remis aux membres du Comité Central d'Entreprise et des comités d'établissement de la SNC CONTINENTAL FRANCE permet d'établir que le site de production de Clairoix n'avait aucune influence sur ses propres ventes de pneumatiques puisque « *toutes les décisions en la matière, qu'elles concernent les produits, les volumes, les clients internes, les prix sont prises au niveau de la Division* » (page 69). La raison d'être de ce fonctionnement est expressément indiquée en page 23 : « *l'objectif poursuivi en centralisant les décisions au niveau de la Division est d'optimiser l'approvisionnement des entités commerciales tout en minimisant les coûts tout au long de la chaîne de valeur ajoutée* ». La performance opérationnelle du site de Clairoix était également déterminée par la division P.L.T., qui se servait d'indicateurs destinés à évaluer les coûts rapportés au volume de production dictés par la maison-mère (et notamment le coût de « Production de pneu standard par homme/heure »).

Ces éléments reflètent la réalité de la situation, au vu des pièces versées au dossier, tant en 2009 lors de la décision de fermeture du site de production de Clairoix que dès 2007. De fait, il ressort de l'accord du 12 septembre 2007 conclut par le gérant de l'établissement de Clairoix, T[redacted], que l'usine de Clairoix est entièrement tributaire de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT. Le site de production de Clairoix est présenté par la direction française, dans cet accord signé par certains des représentants syndicaux, comme « *la plus chère des usines « high cost » du Groupe Continental, faisant peser une hypothèque lourde quant à son avenir.*
C'est dans ce contexte que le site de Clairoix s'est trouvé confronté, dans l'élaboration de son budget 2007 à devoir réaliser une économie supplémentaire de 3 millions d'Euros qui n'a pu être obtenue.
De plus cette situation a entraîné le blocage total des investissements décidés par Hanovre, indispensable au développement du site. (...)
Au centre de ce dispositif la recherche d'une réduction du coût du travail, s'inscrivant dans la démarche mondiale mise en œuvre par le Groupe sous l'appellation de Global Labor Cost (coût global de travail) et visant à comparer les coûts du travail des usines entre elles.
L'objectif économique du présent accord, au travers du volet coût du travail, et de générer une économie de 2,1 million d'euros. (page 2) (...).
Afin d'atteindre les objectifs fixés rappelés en préambule et relatif à l'amélioration des coûts de production et de la productivité du site, afin d'assurer ainsi la pérennité de l'usine de Clairoix, et au-delà d'établir les conditions attendues par le Groupe afin de réaliser le déblocage des investissements, les parties ont décidé : ».

C'est dire qu'au-delà d'une stratégie mondiale du Groupe, le site de Clairoix ne pouvait fonctionner qu'en répondant strictement aux conditions fixées par la maison-mère puisque, à défaut, les investissements « *indispensables au développement du site* » n'étaient pas débloqués « *par Hanovre* », freinant de fait la productivité et, partant, la rentabilité et la viabilité du site de production de Clairoix.

Il résulte des éléments versés aux débats et en particulier du document intitulé « motivation économique du projet de fermeture du site de production de Clairoix » du 22 avril 2009 susmentionné que, sur le plan industriel, la SNC CONTINENTAL FRANCE n'avait pour clientèle que celle désignée par la maison-mère. En effet, l'activité de la filiale dépendait des commandes confiées par le groupe et sa production

était revendue selon les critères fixés par CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT. Les factures versées par la SNC CONTINENTAL FRANCE ne remettent pas en cause le fonctionnement de la fixation des prix de vente aux autres unités du Groupe dans la mesure où la société-mère assurait une politique économique commune et un contrôle effectif des résultats par l'attribution ou non des capitaux et moyens de production permettant aux sites de production de fonctionner. La SNC CONTINENTAL FRANCE était sous l'emprise tarifaire de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT aussi bien pour les prix d'achat de sa production que pour les prix de vente des produits du Groupe, et était donc directement tributaire à la fois des investissements octroyés et des volumes et gammes de produits fabriqués.

En fonctionnant d'une telle manière, de façon durable et donc structurelle, la maison-mère CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT s'est immiscée de façon anormale dans le fonctionnement de sa filiale SNC CONTINENTAL FRANCE en s'arrogeant les pouvoirs d'activité et de direction, réduisant sa filiale à un établissement subordonné aux décisions qu'elle pouvait prendre dans l'intérêt du Groupe, y compris celles pouvant avoir des conséquences directes sur l'existence ou la perte d'emplois, en l'espèce la fermeture du site de production de Clairoix, sans que la filiale n'ait de marge de manœuvre quant à la gestion de son activité ni de son propre personnel, et en particulier quant à la rupture de contrat de travail de [redacted].

Par ailleurs, d'un point de vue capitalistique, il résulte de la page 27 de la 2e version de la motivation économique du projet de fermeture du site de Clairoix du 22 avril 2009 que CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT détient indirectement 100% du capital de la SNC CONTINENTAL FRANCE, sans que le transfert de la division P.L.T. au sein de la filiale CONTINENTAL Reifen Deutschland GMBH – qui est elle-même détenue à 100% par CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT depuis le 2 août 2009 d'après tant l'acte notarié versé aux débats qu'au vu de la page 3 de l'avenant n°2 de novembre 2009 de la motivation économique du projet de fermeture du site de production de Clairoix, qui indique expressément que "*cette réorganisation de l'activité "Rubber" n'a aucun impact particulier sur les contrats de travail des salariés de Continental France SNC*" – ait une incidence juridique sur les véritables décideurs quant à l'avenir de la filiale française. En effet, l'organisation renouvelée ne fait qu'ajouter un échelon intermédiaire à la maison-mère qui demeure CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT.
Face à ces éléments objectifs, CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT ne peut utilement opposer la façade juridique d'une société cantonnée dans son rôle de holding en faisant valoir qu'à la date de rupture du contrat de travail elle n'avait pas de rôle opérationnel, cette nouvelle entité juridique ne consistant qu'en une réorganisation d'apparence qui ne saurait exonérer CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT des conséquences liées à la gestion du groupe et en particulier à son immixtion au sein de sa filiale française.
De fait, le transfert de la division P.L.T. à CONTINENTAL REIFEN DEUTSCHLAND GMBH le 2 août 2009 n'a pas d'incidence sur la réalité du coemploi de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT dès lors que c'est cette dernière qui, antérieurement à la cession réalisée le 2 août 2009, a été le maître d'œuvre de la fermeture du site de production de Clairoix.

En outre, CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT dictait à la SNC CONTINENTAL FRANCE ses choix stratégiques en vue de la réalisation des intérêts du Groupe, y compris en s'assurant de la gestion des ressources humaines.

Il ressort de l'examen de l'accord d'intéressement conclut entre la SNC CONTINENTAL FRANCE et plusieurs des organisations syndicales du 21 février 2008 que le seuil de déclenchement des primes

dépend de l'indicateur de « Process cost » qui a été retenu comme l'un des critères de l'intéressement parce que « *Considéré par Conti AG comme un indicateur-clé et standardisé de mesure de la performance des sites industriels* » (page 3). De la même manière, il est expressément stipulé (page 6 dudit accord) : « *les critères sociaux tels que l'absentéisme et les accidents du travail ont un impact direct sur la performance des sites de production et* ***font aussi l'objet d'un suivi étroit de la part d'Hanovre***.
Chaque année, dans le cadre de l'établissement des budgets, un objectif de taux d'absentéisme sera défini par la direction générale en tenant compte des recommandations de la Division d'appartenance, pour chacun des deux sites industriels et communiqué aux comités d'établissement respectifs de ces deux sites, en tout état de cause avant le 1er avril de l'exercice considéré.
De plus, ***pour tenir compte des objectifs établis par Hanovre****, chaque site qui terminera l'année dans le vert du classement comparatif des sites se verra allouer une valeur supplémentaire sur ce critère soit : 80 € par personne.* »
Or, si des directives de la maison-mère ne suffisent pas à caractériser l'immixtion de celle-ci dans la gestion de sa filiale, un « suivi étroit », chiffré, accompagné de « critères sociaux » déterminés, revient à prendre les décisions stratégiques pour sa filiale et à la contrôler en la privant de budgets essentiels à son fonctionnement si elle ne répond pas à ses exigences. De fait, les intérêts du Groupe se confondent avec ceux de la filiale qui, à défaut de respecter les seuils fixés par le Groupe ne pourra pas réaliser son objet social et ne pourra pas attribuer de primes à ses salariés.

De même, la procédure de reclassement interne a été initiée par et au nom de T[redacted], dès trois jours après l'annonce de la fermeture éventuelle de Clairoix, tel qu'il ressort, notamment, des courriers électroniques des 13 mars 2009, 16 mars 2009 et du 17 novembre 2009. Ceci va clairement au-delà de ce qui pourrait être attendu de la maison-mère, celle-ci orchestrant l'entière procédure de reclassement interne dans la mesure où Christine ZELUS, responsable des ressources humaines de la SNC CONTINENTAL FRANCE, n'est intervenue que pour retransmettre le courrier électronique de Thomas WINKELMANN et demander des réponses sur cette base de façon tardive. Le fait que ce soit le responsable de la division P.L.T. de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT et non les représentants de la SNC CONTINENTAL FRANCE qui initie la procédure de reclassement corrobore les indices de coemploi précédemment évoqués.

Ainsi, les éléments versés aux débats et les propos tenus à l'audience démontrent que CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT intervenait de manière constante dans les décisions de la SNC CONTINENTAL FRANCE, la maintenant dans un lien de dépendance à l'égard de sa maison-mère, tant s'agissant du contrôle financier exercé en vue d'une activité économique exclusivement tournée vers le Groupe et déterminée par lui, d'une absence d'indépendance dans la définition de la stratégie, des volumes de pneus produits, du mode de fixation des prix, que dans la centralisation de la gestion des ressources humaines en appliquant des règles notamment d'attribution de primes aux salariés dictées par les règles établies par le Groupe, en procédant elle-même aux démarches en lien avec le reclassement et en particulier quant à la décision prise par la société-mère que sa filiale procède à un licenciement collectif de l'ensemble des salariés de son site de production de Clairoix, au seul bénéfice de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT, en vue de lui permettre d'accroître sa rentabilité.
Or, ces éléments vont au-delà de la communauté de gestion qu'implique l'appartenance à un même groupe. L'appartenance de l'employeur à un groupe entraîne certes une solidarité économique entre les sociétés qui le composent et autorise ainsi des rapports d'affaires plus étroits que ceux noués avec des entreprises extérieures, notamment en matière de concours financiers, de mise en commun de moyens et de définition et de coordination des objectifs et politiques économiques. Toutefois, en l'espèce, le fonctionnement était anormal dans la mesure où la SNC CONTINENTAL FRANCE était entièrement soumise aux instructions et directives de la direction du Groupe, au seul profit de celui-ci.

La confusion d'activité, d'intérêts de direction a conduit CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT à s'immiscer directement dans la gestion de la SNC CONTINENTAL FRANCE et notamment dans la direction de son personnel puisque c'est bien à la suite des décisions de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT que la SNC CONTINENTAL FRANCE a entrepris les démarches nécessaires à la rupture des contrats de travail de l'ensemble des salariés du site de production de Clairoix et en particulier de Thierry CROISE.

En conséquence, l'absence d'autonomie véritable de la SNC CONTINENTAL FRANCE vis-à-vis de la CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT permet de caractériser, pour ces sociétés juridiquement distinctes, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction dont il faut déduire la qualité de coemployeur de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT a l'égard de la SNC CONTINENTAL FRANCE.

Aussi, CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT sera-t-elle déboutée de ses demandes principales et subsidiaires.

Sur la cause réelle et sérieuse du licenciement

S'agissant du motif économique du licenciement

Les dispositions de l'article L.1233-3 du code du travail prévoient 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 à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.
Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L.1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa. »

En l'espèce, il ressort du document énonçant les motifs de la rupture du contrat de travail de Thierry CROISE que la SNC CONTINENTAL FRANCE estime qu'elle « *se voit dans l'obligation de procéder à la suppression du poste du salarié pour les motifs économiques mentionnés ci-dessous* ».
Il est fait état de la crise du marché automobile depuis la fin du premier semestre 2008, sans que la fin de la crise soit prévisible, qui se traduirait par un fort recul de la demande de pneumatiques tourisme et camionnette sur les deux segments du marché, à savoir la première monte et le remplacement, à la fois sur le marché européen et sur le marché nord-américain.
Les nouvelles habitudes de conduite des automobilistes pour faire face à la crise, la pression sur les prix de vente des manufacturiers par les revendeurs de pneumatiques et le repli du nombre d'immatriculations de voitures neuves en dépit des incitations étatiques à l'achat de véhicules neufs de petite dimension sont invoqués.
La forte baisse de la demande et la pression sur les prix ont, d'après la SNC CONTINENTAL FRANCE, conduit la Division P.L.T. à baisser ses prévisions de vente pour les années 2008 et 2009 de plus de 14 millions de pneus et à constamment réajuster les projections de vente pour 2009 à la baisse.
Pour la SNC CONTINENTAL FRANCE, la baisse de la demande a entraîné une surcapacité de production qui menacerait la compétitivité de la division P.L.T..
« *En effet, les capacités de production non utilisées au sein de la Division PLT génèrent des coûts qu'il*

est impossible, dans les circonstances actuelles de baisse de la demande, de compenser par la vente de pneus. Cela s'explique principalement par le fait que les coûts fixes (amortissement des équipements, salaires des ingénieurs et personnel administratif, primes d'assurance et autres charges fixes d'exploitation) restent les mêmes, quelque soit le volume de production.
De surcroît, la Division PLT, à l'instar des autres divisions du groupe Continental, doit participer à la réduction de la dette du groupe, laquelle s'élevait à la somme de 9,5 milliards d'euros au 30 septembre 2009. »

L'employeur argue qu'il a tenté de prendre plusieurs mesures destinées à faire face à la chute de la demande et à limiter l'impact du ralentissement de l'économie sur la compétitivité de la division P.L.T. en fermant « *un site de production dans le périmètre géographique où la capacité de production est devenue inutile et où les coûts de production sont les plus élevés. (...) La fermeture du site de production de Clairoix permet de réduire à la fois la surcapacité à hauteur de 8 millions de pneus par an et le poids des coûts annuels de la Division PLT à hauteur de plus de 60 millions d'euros* ».

Ces différents éléments à l'appui de la rupture de la relation de travail fixent les limites du litige.

Il convient d'indiquer dès à présent que la rupture du contrat de travail de l'employeur principal, à savoir la SNC CONTINENTAL FRANCE est réputée prononcée également par le coemployeur CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT.

Or, les griefs formulés dans la lettre de rupture dudit contrat de travail ne concernent que la SNC CONTINENTAL FRANCE, à l'exclusion du coemployeur, qui ne motive pas, pour sa part, le motif de rupture du contrat, ce qui emporte, de fait, l'absence de cause réelle et sérieuse de ladite rupture du contrat de travail de T[redacted]

Sur le périmètre d'appréciation des motifs économiques de la rupture du contrat de travail

Lorsque l'entreprise fait partie d'un groupe, les difficultés économiques doivent être appréciées et vérifiées au niveau de l'ensemble des sociétés composant le groupe parmi celles œuvrant dans le même secteur d'activité, sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux sociétés ou entreprises situées sur le territoire national.

Les difficultés de l'entreprise ne peuvent donc suffire à justifier la rupture d'un contrat de travail pour motif économique si le secteur d'activité du groupe auquel elle appartient n'en connaît pas.

Le motif économique doit s'apprécier à la date de la rupture du contrat de travail mais il peut être tenu compte des éléments postérieurs à cette date permettant au juge de vérifier si la réorganisation était nécessaire ou non à la sauvegarde de la compétitivité.

En l'espèce, la SNC CONTINENTAL FRANCE était rattachée à la date de la rupture du contrat de travail de T[redacted] pour ce qui concerne le site de production de Clairoix, à la division P.L.T. du groupe CONTINENTAL.

Cette division fait partie de l'activité « caoutchouc » qui regroupe trois divisions : la division « Commercial Vehicle Tires » (C.V.T.) spécialisée dans la fabrication et la commercialisation de pneus pour véhicules industriels, la division « Contitech » spécialisée dans la technologie du caoutchouc et des plastiques et la division « Passenger and Light Truck Tires » (P.L.T.) spécialisée dans la fabrication et la

commercialisation de pneus pour véhicules de tourisme et camionnettes.

La P.L.T. est composée de cinq sous-divisions, à savoir la première monte, le remplacement Europe, le remplacement Amériques, le remplacement Asie et les deux roues.

La division tripartite de l'activité « caoutchouc » du groupe CONTINENTAL se justifie s'agissant de la division P.L.T. eu égard à la spécificité du marché de la fabrication et de la commercialisation de pneus pour véhicules de tourisme et camionnettes. En effet, celle-ci doit être distinguée des autres divisions regroupant les autres catégories de pneumatiques, compte tenu à la fois des destinataires particuliers et des caractéristiques différentes des pneus pour véhicules industriels quant au prix unitaire ou encore aux dimensions des pneus et distinguée du domaine essentiellement technique de la technologie du caoutchouc et des plastiques.

Aussi, la spécialisation du site de production de Clairoix de la SNC CONTINENTAL FRANCE dans la P.L.T. au sein du groupe CONTINENTAL constitue le cadre d'appréciation pertinent des motifs économiques invoqués au soutien de la rupture du contrat de travail de T[redacted]

Sur les difficultés économiques et sur la sauvegarde de la compétitivité du secteur d'activité du groupe auquel appartient la SNC CONTINENTAL FRANCE

Les difficultés économiques de l'entreprise doivent être établies de façon objective, notamment par la production des bilans, de documents comptables officiels, liasses fiscales, etc. Elles doivent en outre être suffisamment sérieuses et ne pas revêtir un caractère purement conjoncturel et passager et ne doivent pas résulter d'un manquement de l'employeur.

Le seul souci d'améliorer les marges ou les profits de l'entreprise ne constitue pas un motif économique valable de licenciement.

Si une réorganisation de l'entreprise peut constituer une cause économique de licenciement, cette réorganisation doit être justifiée, non par le seul souci d'améliorer le fonctionnement de l'entreprise, mais par des difficultés économiques et/ou par la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise dans son secteur d'activité ou dans celui du groupe auquel elle appartient, ce qui suppose démontrer que cette compétitivité soit menacée et que l'organisation existante de l'entreprise soit impuissante à y pallier.

En l'espèce, il ressort de l'examen de la 2e version actualisée du document diffusé par la SNC CONTINENTAL FRANCE du 22 avril 2009, actualisé en mai et novembre 2009, intitulé « motivation économique du projet de fermeture du site de Clairoix » (page 14), qu'au 31 décembre 2008, la division P.L.T. du groupe CONTINENTAL employait 26 227 salariés dans le monde, soit 18,8% des effectifs salariés du groupe, répartis sur 14 sites de production situés dans 11 pays différents, à savoir la Malaisie, l'Afrique du Sud, le Brésil, le Mexique, les États-Unis, le Portugal, la Roumanie, la République Tchèque, la Slovaquie, l'Allemagne et la France, dont 2420 salariés dédiés à la production sur les sites de Sarreguemines et de Clairoix, ce dernier site comptabilisant 1113 salariés en contrat à durée indéterminée, 4 travailleurs temporaires et un salarié en contrat de professionnalisation, soit un total de 1118 salariés. D'après les données issues du Fact Book 2009 de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT, à la date de la rupture du contrat de travail, le nombre de salariés de la division P.L.T. avait augmenté par rapport à l'année précédente à 26 510 salariés à la fin de l'exercice 2009.

A l'échelle du groupe CONTINENTAL, il résulte du graphique issu du Fact Book pour l'année 2008 de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT que, entre 2004 et 2006, l'évolution des ventes consolidées a crû de 12,6 milliards d'euros à 14,9 milliards d'euros, avant d'atteindre, pour l'année 2008, le record de 24,2 milliards d'euros, après l'intégration de Matador Rubber SRO à compter du 2 novembre 2007 et l'acquisition de SIEMENS VDO en décembre 2007.
La même source produite par l'employeur comprend un autre graphique relatif plus spécifiquement à la division P.L.T. du groupe CONTINENTAL qui représentait, pour l'année 2008, 22 % des parts de marché en Europe, se plaçant ainsi devant l'ensemble des autres équipementiers automobiles, c'est-à-dire en numéro 1 des ventes pour les pneus pour véhicules de tourisme et camionnettes, et détenait 7% de parts de marché en Amérique du Nord, le plaçant en 4e position.

De plus, la version numéro 2 de la motivation économique du projet de fermeture du site de production de Clairoix susvisée permet de relever (page 28 et 32) que, en 2008, le site de production de Clairoix produisait, à destination du marché mondial, 24,7 % de pneus de « première monte », c'est-à-dire destinés aux voitures neuves et vendus aux constructeurs automobiles, et 75,3 % de pneus de « remplacement », destinés aux voitures déjà en circulation et vendus aux distributeurs de pneumatiques qui procédaient à leur revente.
La division P.L.T. réalisait alors les ¾ de son chiffre d'affaires sur le marché européen.

Ce même document permet d'établir que, depuis le début des années 2000, la division P.L.T. a connu une croissance soutenue ininterrompue puisque les ventes de pneumatiques sont passées de 4016 millions d'euros en 2001 à 5100 millions en 2008 soit une progression de 27 % en huit ans et, sur la seule période comprise entre 2006 et 2008, une augmentation de 4693,6 millions d'euros en 2006 à 5100 millions en 2008 soit une augmentation de 8,6 % des ventes. Si un infléchissement existe au vu des données chiffrées, il est cantonné à une période limitée à la fin de l'année 2008 et au cours de l'année 2009.

En effet, il ressort des chiffres contradictoirement débattus à l'audience et corroborés par les pièces versées aux débats que les ventes de pneumatiques de la division P.L.T. du groupe CONTINENTAL correspondent notamment aux données ci-dessous :

En millions d'euros	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Variations en % d'une année à l'autre
Chiffre d'affaires	4693,6	4975,6	5100,3	4696,4	5820,8	6947,5	6 ; -7,9 ; 23,9 ; 19,5
EBITDA	871	969,6	873,5	793,1	1241	1335,5	11,3 ; -9,2 ; 56,4 ; 7,6
En % du chiffre d'affaires	18,6	19,5	17,1	16,9	21,3	19,2	
EBIT	650,9	738,7	626,4	536,4	993,3	1080,3	13,5 ;-14,4 ; 85,1 ; 8,8

En % du chiffre d'affaires	13,9	14,8	12,3	11,4	17,1	15,5	
Nombre de salariés à la fin de l'année	24821	26281	26227	26510	28276	31153	5,9 ; 1,1; 6,6 ; 10,2

Si l'E.B.I.T.D.A. (earnings before interest, taxes, depreciation and amortization) c'est-à-dire la marge brute d'exploitation de la division P.L.T en retirant les éléments qui ne sont pas directement en rapport avec l'activité (financement de l'entreprise, politique d'amortissements,...) a baissé en 2007 de 969,6 millions à 873,5 millions d'euros en 2008 et à 793,1 millions d'euros en 2009, le bénéfice opérationnel reste largement positif puisqu'il correspond à une marge opérationnelle sur le chiffre d'affaires de 18,6 % pour l'exercice de l'année 2006, de 19,5 % pour l'année 2007, de 17,1 % pour l'exercice de l'année 2008 et de 16,9 % du chiffre d'affaires pour 2009, étant précisé qu'en 2009, des dépenses supplémentaires de 1,4 millions d'euros ont été enregistrées en raison notamment de la restructuration. Ces chiffres permettent d'apprécier dans quelle mesure la société est à même de générer des liquidités et d'investir sans avoir à contracter des dettes pour financer ses investissements. Or, cela signifie que la baisse de la demande enregistrée dans le cadre européen en 2008 de 7,2 % pour la vente de pneus de première monte et de 4 % pour les pneus de remplacement, n'a eu qu'un impact limité sur le chiffre d'affaires de la division P.L.T. à savoir une baisse de 1,5 %. Ces chiffres prennent d'autant plus de relief à la lumière de l'évolution de l'E.B.I.T.D.A. postérieurement à 2009 qui permettent d'observer une nette reprise, les chiffres d'affaires des exercices 2010 et 2011 excédant ceux de 2006 à 2009.

Ces chiffres attestent d'une situation économique saine voire en très bonne santé financière pour la division P.L.T. du groupe CONTINENTAL et, ni la réalisation d'un chiffre d'affaires moindre pour l'année 2009, ni la baisse des bénéfices réalisés pendant la même période, ne suffisent à caractériser la réalité des difficultés économiques alléguées par l'employeur dans la lettre de rupture du contrat de travail ou encore le fait que cette baisse soit durable.

La SNC CONTINENTAL ne justifie de fait que d'un simple ralentissement des ventes de pneumatiques et ce sur une période de temps limitée, en raison de facteurs à la fois conjoncturels et prospectifs, ce qui ne suffit pas à caractériser des difficultés économiques réelles et sérieuses justifiant la rupture du contrat de travail.

Les experts du cabinet d'expertise comptable SECAFI relèvent à ce titre en page 5 de la synthèse et conclusion de leurs travaux présentés au C.C.E. daté du 22 avril 2009 que, pour ce qui est des difficultés économiques du secteur d'activité « *Continental PLT affiche un taux de résultat opérationnel de 12,8 % soit le meilleur du groupe Continental et ceci depuis 2004* » et, pour ce qui est de la sauvegarde de la compétitivité du secteur d'activité, « *La division PLT affiche un taux de marge opérationnelle de 10,1 %, soit 1,8 mieux que Michelin, 2,9 mieux que Bridgestone et 2,5 mieux que Goodyear* ».

En outre, il ressort de ce même rapport, non contesté sur ce point, que la baisse tant sur le segment des pneus de remplacement que sur celui des pneus de première monte était exceptionnelle. Concernant, d'une part, les pneus de remplacement, le mode de vie des habitants des pays concernés et les obligations de contrôles techniques réguliers auxquelles sont assujettis les véhicules automobiles au sein de l'Union

Européenne impliquent nécessairement un renouvellement des pneus qui peut être différé mais qui interviendra obligatoirement dans un temps proche. Concernant, d'autre part, les pneus de première monte, les financements des gouvernements français et allemand à la filière automobile ont, à tout le moins, permis une stabilisation du nombre des véhicules immatriculés dès le premier trimestre de l'année 2009. Il résulte d'ailleurs des pièces versées aux débats que les ventes de pneus destinés aux véhicules de tourisme et camionnettes ont connu une hausse de 10 % sur l'exercice 2010, concernant à la fois les marchés de la première monte et du remplacement dans le secteur spécifique de la P.L.T. à l'échelle mondiale, étant souligné que l'ensemble des chiffres relatifs aussi bien aux marchés américains, européens qu'asiatiques sont en hausse et ont profité à l'ensemble des principaux manufacturiers automobiles.

C'est donc que, non seulement les difficultés économiques n'étaient pas substantielles mais également qu'elles n'étaient que temporaires.
Or, si la rupture du contrat de travail n'est pas justifiée par des difficultés économiques sérieuses et durables, ladite rupture du contrat de travail doit alors être indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de la SNC CONTINENTAL FRANCE ou de la division P.L.T. du groupe CONTINENTAL auquel elle appartient.

Pourtant, il ressort de l'ensemble des données chiffrées versées aux débats et notamment du tableau susmentionné que, si une baisse de la demande est intervenue au second semestre de l'année 2008 puis en 2009, celle-ci ne s'est pas traduite par une chute substantielle sur les comptes de la branche d'activité P.L.T. malgré une diminution du volume des ventes alléguées de 8,9 millions de pneus en Europe à la fin de l'année 2009 par rapport à l'année 2008, dans la mesure où les ventes de pneus réalisées en 2008, à raison de 110,8 millions de pneumatiques, ont été supérieures de plus de 3 millions par rapport aux ventes réalisées en 2007 (avec 107,4 millions de pneus vendus) avec une baisse en 2009 et une remontée prévisible postérieurement, qui s'est confirmée au vu des chiffres pour l'année 2010.

Par ailleurs, les experts du cabinet SECAFI relèvent dans le rapport relatif à l'exercice des comptes clos au 31 décembre 2009 (page 52) que « *au vu de la seule situation de Continental France, cette fermeture de Clairoix qui coûtera environ 220 millions d'euros pour amputer le résultat opérationnel annuel d'environ 34 millions d'euros ne se justifie aucunement au plan financier* ».

Il convient en outre de souligner que la forte surcapacité de production prônée par la SNC CONTINENTAL repose sur des prévisions de vente de la division P.L.T. pour l'année 2008 s'élevant à 121,4 millions de pneus, soit une hausse de plus de 13 % par rapport à celle effectivement réalisée en 2007. Toutefois, il ne s'agit que de projections, d'ailleurs revues à la baisse au fil de l'évolution estimée du marché. Cette prospective ne suffit pas à établir la réalité des volumes de surcapacité allégués puisque les variations des prévisions de vente de pneus sont unilatéralement décidées par la direction du groupe CONTINENTAL et ne relèvent que d'une projection à court terme, sans que le moyen terme soit évoqué alors que la fermeture du site de Clairoix aurait nécessairement des conséquences dépassant l'année de projection. La nécessité pour l'employeur d'anticiper les difficultés devrait d'ailleurs lui permettre de se prévaloir d'études prévisionnelles suffisamment sérieuses démontrant les conséquences de celles-ci sur sa compétitivité. Et même dans l'hypothèse où une surproduction de pneus aurait effectivement lieu causant des pertes financières, il appartient à l'employeur de démontrer qu'à la date de la décision de fermeture du site de Clairoix, lesdites surproductions de pneus auraient générées des difficultés économiques sérieuses au point de peser sur sa compétitivité ou sur celle de la division P.L.T. du groupe, ce qui n'est pas le cas.

La rupture du contrat de travail doit être la conséquence d'un fait précis ou d'un ensemble de circonstances révélant un risque concret pesant sur le maintien de la compétitivité ce qui n'est, en l'espèce, manifestement pas caractérisé par les éléments versés aux débats.

Au demeurant, s'il n'appartient pas au Conseil de céans d'arbitrer entre les différentes possibilités de réorganisation de la SNC CONTINENTAL FRANCE, il convient en revanche de vérifier que la réorganisation invoquée à l'appui de la rupture du contrat de travail de Thierry CROISE était nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

De plus, la sauvegarde de la compétitivité ne se confond pas avec la recherche de l'amélioration des résultats, et, dans une économie fondée sur la concurrence, la seule existence de la concurrence ne caractérise pas une cause économique de licenciement.

Sur l'argumentation de la SNC CONTINENTAL FRANCE, la seule production des offres promotionnelles de concurrents ne suffit donc pas pour établir que la division P.L.T. a directement subi de fortes pressions à la baisse des prix de revente des pneus de remplacement de la part des distributeurs. La défenderesse ne peut pas non plus se prévaloir de l'augmentation du coût des matières premières dont celui du caoutchouc naturel, en ce que les variations sont conjoncturelles et touchent l'ensemble du secteur industriel, sans qu'il soit démontré l'incidence de cette matière première sur les coûts du produit fini et l'incidence particulière affectant différemment de ses concurrents la division P.L.T. du groupe CONTINENTAL.

D'ailleurs, l'étude du graphique de l'évolution des chiffres d'affaires trimestriels pour MICHELIN, BRIDGESTONE, GOODYEAR, PIRELLI et la Division P.L.T. du groupe CONTINENTAL pour une période comprise entre le 1er trimestre 2007 et le 3e trimestre 2010 permet aux experts du cabinet SECAFI de relever au sein de leur rapport que « *l'annonce de la fermeture de Clairoix en mars 2009 coïncide donc bien avec le paroxysme de la crise.*
Continental PLT se détache facilement de ses principaux concurrents et récupère particulièrement rapidement le CA [chiffre d'affaires] perdu sur le 1er trimestre 2009 :
> Son chiffre d'affaires trimestriel baisse moins que ses concurrents au 1er trimestre 2009
> De plus, le retour vers la croissance est beaucoup plus rapide que pour les autres pneumaticiens ».

Il convient de déduire de l'ensemble de ces éléments que la compétitivité du secteur d'activité de la division P.L.T. du groupe CONTINENTAL n'était pas, à la date de la rupture du contrat de travail de Thierry CROISE, menacée de façon substantielle et, de ce fait, que la fermeture du site de Clairoix n'était pas indispensable au maintien de la compétitivité de la division P.L.T. du groupe CONTINENTAL qui a conservé sa place d'acteur principal parmi les équipementiers automobiles à l'échelle mondiale.

Aussi, la preuve du caractère nécessaire de la rupture du contrat de travail de Thierry CROISE pour préserver la compétitivité de la division P.L.T. du groupe CONTINENTAL n'est pas rapportée.

Sur la participation au désendettement du groupe CONTINENTAL

En l'espèce, il résulte de la page 3 du procès-verbal de la réunion du Comité d'établissement extraordinaire de l'usine de Clairoix du 13 novembre 2009 à 14 h que, interrogé sur le fait que la division pneumatique est la plus performante du groupe CONTINENTAL, « *Monsieur Chemla répond que c'est exact mais qu'au final, le résultat après amortissements et intérêts à la dette est négatif étant donné le poids de l'endettement du groupe Continental (...) dû à l'emprunt de 11 milliards d'euros fait pour*

[redacted]

acheter Siemens VDO en 2007.
Un élu demande s'il y a un lien entre le taux endettement du Groupe Continental et la fermeture de Clairoix ?
Monsieur Chemla répond par la négative ».

Pourtant, l'une des raisons expressément invoquée au soutien de la rupture du contrat de travail est la participation au désendettement du groupe CONTINENTAL générée par le rachat du groupe Siemens pour le compte de son sous-groupe « automotive » en 2007, auquel la division P.L.T. devait « participer », alors qu'il résulte des éléments versés aux débats que, dès la fin du premier trimestre 2009 le groupe CONTINENTAL avait entamé un processus de réduction de sa dette, sans qu'il soit établi qu'il en serait résulté des difficultés d'exploitation particulières et durables pour la division P.L.T., seule à prendre en considération au titre du secteur d'activité concerné comme susmentionné.

Dès lors, aucune menace réelle et durable sur la division P.L.T. du groupe CONTINENTAL n'est caractérisée et la nécessité de sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité du groupe par la suppression de l'ensemble des emplois du site de production de Clairoix n'est pas établie.

Ainsi, la SNC CONTINENTAL FRANCE n'éprouvait pas, au moment de la rupture du contrat de travail de T[redacted] de difficultés économiques réelles. La suppression du site de production de Clairoix et donc de l'emploi de Thierry CROISE ne se justifiaient que par la volonté d'accroître encore davantage les profits au bénéfice du groupe CONTINENTAL et non par la nécessité de sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité du groupe, à savoir la division P.L.T., auquel appartient la SNC CONTINENTAL FRANCE.

En conséquence, il y a lieu d'estimer que la rupture du contrat de travail de T[redacted] est dénuée de cause réelle et sérieuse, faute de motifs économiques légitimes.

S'agissant du reclassement interne, préalable à la rupture du contrat de travail

Aux termes de l'article L.1233-4 du code du travail applicable à la date de la rupture du contrat de travail examiné, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.
Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.
Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

Sur le périmètre de l'obligation de recherche de reclassement

La rupture du contrat de travail prononcée par l'un des coemployeurs, en l'espèce par la SNC CONTINENTAL FRANCE, met à la charge non seulement de la SNC CONTINENTAL FRANCE mais aussi de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT, l'obligation de reclassement de T[redacted]
Compte tenu de la convention collective du caoutchouc applicable au contrat de travail de Thierry CROISE, mentionnée notamment sur les bulletins de paie versés aux débats, l'obligation de reclassement interne qui pèse sur les coemployeurs est une obligation de moyens renforcée.

En l'espèce, le périmètre géographique du reclassement doit être recherché dans le groupe

CONTINENTAL, y compris dans les entreprises du groupe situées à l'étranger dont la législation ne s'oppose pas au reclassement de ses salariés.
Il appartient, tant à la SNC CONTINENTAL FRANCE qu'à CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT, de déterminer le nombre, la nature et la localisation des emplois disponibles dans ces entreprises du groupe. Les postes disponibles à l'étranger sont soumis aux mêmes conditions que les postes disponibles sur le territoire national.

Sur la recherche des postes disponibles dans les entreprises du groupe situées à l'étranger dont la législation ne s'oppose pas au reclassement de ses salariés

La recherche des postes disponibles doit avoir fait l'objet d'un inventaire précis recensant le nombre, la nature et la localisation des emplois disponibles dans ces entreprises.

Les employeurs doivent se livrer à une recherche sérieuse des postes de reclassement. Cette recherche doit être individuelle dans le cadre du groupe dont les activités, l'organisation, le lieu de travail ou d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel.

Il résulte de l'examen de l'article 3.1.1. du plan de sauvegarde de l'emploi, modifié par l'article 1 de l'addendum n°2 du 9 octobre 2009 à la version n°3 du plan de sauvegarde de l'emploi relatif au projet de fermeture du site de production de Clairoix, que la SNC CONTINENTAL FRANCE s'est expressément engagée à identifier tous les postes disponibles, qui seront créés et/ou postérieurement libérés, au sein du groupe CONTINENTAL en France et à l'étranger et à élaborer des « *listes de postes disponibles au sein du groupe Continental* [qui] mentionneront *notamment le pays, le lieu, la société/division, le type de contrat et l'intitulé du poste.*
Les fiches de postes qui seront fournies individuellement aux salariés seront plus détaillées et préciseront notamment :
- la société qui embauche,
- le lieu de travail,
- la fonction,
- les horaires de travail,
- la classification, et
- la rémunération (y compris les avantages en nature). »

Il est par ailleurs stipulé dans l'avenant n°2 du 15 octobre 2009 à l'accord de méthode du 25 juin 2009 que la direction des ressources humaines de l'usine de Clairoix adressera une lettre circulaire aux salariés pour actualiser les données personnelles, notamment les langues étrangères parlées, qu'elle « *procédera à une présélection et à une identification des postes dans les différents pays où CONTINENTAL est implantée en fonction des compétences des salariés et des langues qu'ils parlent couramment (...* et*) communiquera une fiche de poste détaillée conformément aux dispositions du PSE (ex-Livre III) à tous les salariés qui, pris individuellement, sont susceptibles d'occuper le poste en question* » et que « *Les CV des salariés s'étant montrés intéressés par le poste seront communiqués aux DRH locaux (...) si le salarié retenu en fonction des critères d'ordre ne convenait pas, notamment après un éventuel entretien avec ce salarié, le DRH local le fera savoir par un courrier électronique adressé à la direction des ressources humaines de l'usine de Clairoix laquelle contactera la personne suivante selon l'application des critères d'ordre* ».
Cette condition implique que, en cas d'acceptation par le salarié de l'offre d'emploi formulée, le contrat de travail ne sera pas parfait car l'offre n'est pas ferme puisqu'un entretien peut avoir lieu. D'autant que cette possibilité est contredite, et l'absence de fermeté de l'offre initiale corroborée par les dispositions de

l'article 3.1.2.1. de la version n°3 du plan de sauvegarde de l'emploi modifié, puisque est stipulé dans l'article 2 de l'addendum « *Après l'entretien avec le supérieur hiérarchique du poste proposé, une offre ferme d'emploi pourra être faite au salarié, par écrit, en lui soumettant deux exemplaires originaux du nouveau contrat de travail* » qui rend, elle, impérative l'entretien préalable avec le supérieur hiérarchique du poste proposé avant la proposition ferme d'emploi.

Les stipulations conventionnelles impliquent donc de la part de la SNC CONTINENTAL FRANCE et de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT une recherche effective individuelle pour chaque profil de chacun de ses salariés de manière à identifier précisément les postes existants au sein du groupe CONTINENTAL afin de pouvoir, dans un second temps, proposer de façon adaptée l'emploi identifié par le biais d'un entretien.

Or, si la SNC CONTINENTAL FRANCE fait état de ses obligations, elle ne rapporte pas la preuve qu'elle a tout mis en œuvre pour identifier des postes dans les différents pays d'implantation de CONTINENTAL et en particulier, elle ne justifie pas avoir transmis aux autres entreprises du groupe une liste exhaustive des salariés avec toutes leurs caractéristiques propres de façon à mettre les autres entreprises du groupe en mesure de lui proposer efficacement les emplois de même catégorie ou de catégorie inférieure pour chaque salarié, pris individuellement.

L'obligation de reclassement dont la preuve incombe à l'employeur n'est en effet pas satisfaite lorsqu'elle se limite à l'envoi de lettres circulaires à des sociétés relevant du groupe auquel appartient l'employeur, sans que soient précisées les caractéristiques des emplois occupés par les salariés, ni leur qualification.

En l'espèce, il résulte des pièces versées aux débats que les contacts avec les directions des ressources humaines des entités du groupe CONTINENTAL ont été pris par courrier électronique, sans que le Conseil soit en mesure de confirmer ou d'infirmer que l'ensemble des entités du groupe a été touché, à défaut d'être en possession des identités et adresses de courrier électronique de l'ensemble des directeurs des ressources humaines du groupe CONTINENTAL.
Toutefois, il ressort de l'examen du courrier électronique en date du 13 mars 2009 à 10h59 émanant de [redacted], transmis à [redacted] et à [redacted], présenté et signé comme émanant de [redacted], qu'il a été demandé à [redacted] de transmettre le contenu du courrier électronique à l'ensemble des responsables des ressources humaines ou gestionnaires de site avec une réponse souhaitée à adresser à [redacted], ce dernier étant en copie cachée dudit courrier électronique adressé par le même biais à [redacted], sans que le Conseil soit en mesure de vérifier que la transmission, dans un second temps par les différents responsables des ressources humaines, a bien été systématiquement effectuée. Le contenu dudit courrier électronique consiste à exposer la potentielle fermeture de l'usine de Clairoix et la volonté d'identification des possibilités d'emploi au sein du groupe en demandant « *une description détaillée des fonctions (...) sur la base de ces informations, nous vous enverrons par courrier électronique le profil professionnel de nos salariés. En tout état de cause, quel que soit le résultat de vos recherches, je vous remercie de me répondre par courrier électronique ou par fax.* ».
Un courrier électronique, identique à deux phrases près à celui du 13 mars 2009, a été adressé le 16 mars 2009 à 9h12 par [redacted], envoyé par [redacted], à : [redacted]

[redacted], sollicitant la transmission des postes disponibles accompagnés d'une description des emplois avant le 27 mars 2009, et il est précisé, de façon identique, « *en fonction de ces informations, nous vous adresserons par courriel les profils professionnels de nos salariés* ».
Le lendemain, soit le 17 mars 2009 à 11h17, [redacted], responsable des ressources humaines de la division « automotive » de CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT, a transmis le courrier électronique initial en date du 13 mars 2009 émanant de [redacted] au nom de [redacted] en qualité d'administrateur RTS toujours dans le but d'obtenir la liste des postes vacants, assorti d'un certain nombre d'informations, dont il est précisé que la fonctionnalité permettant d'extraire informatiquement les précisions demandées n'existe pas dans la version FPS Chine ce qui implique une collecte des données directement auprès des différents sites concernés.

Il est donc établi que, trois jours après l'annonce de la fermeture éventuelle du site de production de Clairoix, des membres des ressources humaines du groupe CONTINENTAL ont été sollicités en vue de fournir des informations relatives à des postes pouvant être offerts pour le reclassement des salariés du site de Clairoix.

Pour ce qui est des demandes d'actualisation, il ressort que [redacted], responsable des ressources humaines au sein de l'usine de Clairoix, a fait des demandes d'actualisation des postes disponibles au sein du groupe un peu moins de 4 mois après les courriels initiaux, par courrier électronique du 2 juin 2009, qui fait expressément référence au courrier électronique susmentionné du 16 mars 2009 de [redacted], et par courrier électronique du 10 juin 2009 d'actualisation plus spécifiquement des postes disponibles en Allemagne.
Elle a adressé un nouveau courrier électronique le 10 juillet 2009 sollicitant une actualisation des postes disponibles à certaines entités du groupe avec une réponse souhaitée avant le 17 juillet 2009.

Le 3 novembre 2009, [redacted] a adressé un courrier électronique à [redacted] en copie cachée, en demandant « *pourriez-vous m'indiquer les éventuels postes disponibles dans vos entités en France et susceptible de donner lieu à des offres d'emploi auprès de nos salariés dont le licenciement économique est envisagée ?* ». Cette démarche paraît tardive au vu des ruptures de contrat de travail au 2 janvier 2010 dans l'hypothèse du congé de mobilité accepté par la vaste majorité des salariés du site de Clairoix et de l'envoi des lettres de licenciement entre le 5 et le 7 janvier 2010.
De même, une démarche positive mais tardive, à titre d'exemple, a consisté dans l'envoi d'un courrier électronique en date du 28 décembre 2009 émanant également de [redacted], communiquant, d'après le mail, une liste d'opérateurs parlant couramment le portugais afin de pourvoir un poste vacant au sein de la S.A. CONTINENTAL MABOR à Lusado au Portugal, étant précisé que les informations transmises consistaient, non en un curriculum vitae, mais dans les patronymes des salariés, leur date de naissance et en quelle qualité ils travaillaient sur le site de production de Clairoix.

Le 17 novembre 2009 [redacted] a sollicité plusieurs responsables des ressources humaines des entités du Groupe CONTINENTAL en exposant « *nous souhaiterions savoir s'il y a, au sein de vos entités, des postes pouvant être proposés à nos salariés (...) à un stade plus avancé de la procédure,*

nous vous adresserons les profils des salariés concernés ». Cette mention confirme que, y compris moins de deux mois avant la rupture des contrats de travail, une information personnalisée n'a pas été délivrée aux entités qui auraient pu avoir un emploi adapté à T[redacted]

Les coemployeurs ne démontrent pas avoir relancé les directions des ressources humaines toutes les fois qu'elles ne répondaient pas sur les éventuels postes disponibles en leur sein, pas plus qu'elles n'apportent la preuve d'une recherche active individualisée.
De fait, la SNC CONTINENTAL FRANCE, pas plus que CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT, ne rapporte la preuve ne serait-ce que d'avoir tenté d'obtenir des informations plus complètes permettant de formuler des propositions de poste conformes notamment aux engagements pris dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi.

De plus, les fiches de mise à jour de données personnelles des salariés qui auraient dû, d'après le P.S.E., servir de fondement à la recherche individualisée du reclassement n'ont été transmises aux salariés que fort tardivement puisque ces fiches devaient être remplies et retournées sous pli « *avant le 20 octobre 2009* ». Or, transmettre les demandes d'actualisation des données individuelles pour, le cas échéant, les répercuter aux entités du groupe susceptibles d'avoir des postes seulement, pour la plupart des salariés, deux mois avant la rupture des contrats de travail est manifestement insuffisant pour remplir de façon loyale l'obligation de reclassement.

En définitive, les défenderesses ne versent aucun élément quant aux données individualisées relatives aux salariés transmises aux entités ayant des postes à pourvoir.

Sur le respect de la forme et du contenu de l'offre de reclassement en ce que la proposition doit être concrète, personnalisée et prévoir l'adaptation du salarié au poste disponible

Une exécution sérieuse de l'obligation de reclassement implique d'avoir tenté, par tous moyens, de proposer des offres fermes et précises correspondant au profil de T[redacted]

S'il ressort des pièces versées aux débats que les coemployeurs ont fourni de réels efforts relatifs au reclassement de leurs salariés travaillant sur le site de production de Clairoix postérieurement à la rupture du contrat de travail, ces efforts sont néanmoins demeurés insuffisants antérieurement à ladite rupture du contrat de travail.

En effet, plusieurs des échanges par courrier électronique des responsables des ressources humaines de différentes entités du groupe ont eu pour objet de demander à ce que certains des postes proposés soient retirés des listes parce qu'ils ont été pourvus. Ceci implique que les personnes en charge du reclassement des salariés du site de Clairoix savaient pertinemment que les postes concernés n'étaient pas réservés aux salariés de Clairoix. Or, la preuve n'est pas rapportée de ce que ces postes ont donné lieu à l'envoi des curriculum vitae des salariés susceptibles de pourvoir le poste, ni fait l'objet d'une proposition individuelle aux salariés susceptibles d'être intéressés.

En outre, si une liste recensant des postes à pourvoir au sein du groupe CONTINENTAL a été annexée au plan de sauvegarde de l'emploi et qu'il n'est pas contesté qu'elle a fait l'objet d'un affichage dans les locaux de la cellule de reclassement, l'examen de celle-ci révèle qu'elle ne permettait pas une information suffisante quant aux perspectives de reclassement de T[redacted], les listes n'étant pas des offres fermes d'emploi, d'autant qu'il n'appartenait pas à l'employeur d'inverser son obligation de moyens en exigeant du salarié qu'il se manifeste quant à l'emploi adapté, ces postes n'étant que des

propositions et non des offres fermes d'emploi.

En définitive, aucune pièce n'est produite relative au caractère individuel de la recherche de l'accomplissement de l'obligation de moyens de reclassement de T[redacted]E préalable à la rupture du contrat de travail par l'employeur.

Or, si la recherche n'est pas individuelle, c'est que l'employeur n'a pas tout essayé pour reclasser T[redacted]

S'agissant du contenu des offres d'emploi, la SNC CONTINENTAL FRANCE et CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT ne sauraient se retrancher derrière l'absence de participation active à l'effort de reclassement des autres sociétés du groupe pour justifier le défaut d'offres d'emploi satisfaisant aux conditions légales et conventionnelles puisque c'est à elles qu'incombent l'obligation de moyens dont elles ne peuvent pas subordonner l'accomplissement à la diligence d'autres entités sans avoir veillé à obtenir de quoi répondre auxdites conditions.

Sur le caractère préalable à la notification de la rupture du contrat de travail de la proposition de reclassement

Le licenciement économique d'un salarié ne peut être prononcé que si le reclassement de l'intéressé n'est pas possible, c'est donc que le reclassement doit être tenté avant la notification du licenciement, c'est-à-dire que l'employeur doit proposer aux salariés, avant la notification de la rupture du contrat de travail, les emplois disponibles dans l'entreprise dans le groupe auquel elle appartient.

Le fait d'avoir procédé à des ruptures de contrat de travail sans qu'il soit rapporté la preuve qu'elle a obtenu ou tenté d'obtenir des réponses de l'ensemble des filiales sollicitées rend nécessairement le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur le reclassement de [redacted]

En l'espèce, la SNC CONTINENTAL FRANCE estime avoir répondu à ses obligations en matière de reclassement, en ne présentant, antérieurement à la rupture de son contrat de travail, aucune offre d'emploi à [redacted] Une telle absence de proposition de reclassement n'est, de fait, pas en corrélation avec les moyens réels du groupe dont relève la SNC CONTINENTAL FRANCE et CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT. La recherche des postes de reclassement est insuffisamment sérieuse dans la mesure où seulement 184 salariés de l'usine de Clairoix se sont vus proposer 215 postes, sur un total de 1113 salariés, alors que le Groupe CONTINENTAL est implanté dans 37 pays sur 197 sites, employant, d'après les « *Chiffres Clés pour la Division* PLT » versés aux débats, respectivement, en 2009, 26 510 salariés, et en 2010, 28 276 salariés, correspondant à une augmentation de 6,6 %. Il convient de déduire de ces chiffres et de l'augmentation de la masse salariale de la division P.L.T. que toutes les possibilités n'ont pas été explorées puisque la preuve n'est pas rapportée de ce que les coemployeurs, c'est-à-dire la SNC CONTINENTAL FRANCE et CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT, aient tenté de rechercher l'ensemble des emplois disponibles de même catégorie ou de catégorie inférieure existants au sein du groupe CONTINENTAL.

En l'état de ces constatations, il convient de déduire que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement se traduisant par des propositions concrètes et il n'a pas rapporté la preuve qu'il était impossible de reclasser T[redacted]E au sein du groupe CONTINENTAL préalablement à la rupture

de son contrat de travail.

Par ailleurs, et au surplus, les diligences des coemployeurs auprès de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi, syndicat national du caoutchouc et des polymères, dans le cadre du reclassement de [redacted] ont été insuffisantes.
En effet, la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi, syndicat national du caoutchouc et des polymères, a uniquement été destinataire de trois courriers émanant de Philippe BLEURVACQ, directeur des ressources humaines de la SNC CONTINENTAL FRANCE. D'abord, une lettre datée du 27 avril 2009, avec avis de réception signé le 30 avril 2009, afin de l'informer du projet de licenciement collectif pour motif économique dans le cadre de la fermeture du site de production de Clairoix. Puis une lettre datée du 29 juin 2009, avec avis de réception signé le 2 juillet 2009, qui fait état des modifications dans le calendrier des suppressions d'emplois, de l'existence d'un accord de méthode, et de la troisième version du projet de plan de sauvegarde de l'emploi du projet de licenciement collectif pour motif économique dans le cadre de la fermeture du site de production de Clairoix. Enfin, par courrier daté du 2 novembre 2009, avec avis de réception signé le 6 novembre 2009, [redacted] a informé la Commission susmentionnée du maintien du calendrier des suppressions d'emplois, des deux avenants à l'accord de méthode du 25 juin 2009, et des deux addenda à la version n°3 du projet de plan de sauvegarde de l'emploi.
Cependant, l'employeur ne justifie pas avoir transmis à la commission paritaire de l'emploi du caoutchouc des informations précises et individualisées sur [redacted] permettant d'assurer son reclassement effectif, en application de l'obligation de reclassement renforcée mise à la charge de l'employeur par les dispositions de la convention collective du caoutchouc.

Aussi, pour l'ensemble des raisons susmentionnées, en se contentant d'effectuer un recensement des postes existants sans avoir une démarche active, à la fois d'affinage des propositions de poste et de transmission des données individualisées des salariés, et en formulant en outre des propositions de poste conditionnées par l'acceptation de l'entité d'accueil, la proposition n'étant dès lors pas ferme, ni la SNC CONTINENTAL FRANCE ni CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT n'ont mis en œuvre tous les moyens tendant au reclassement de [redacted] et les coemployeurs n'ont pas rapporté la preuve d'une véritable impossibilité de reclassement.

Il convient d'en déduire l'absence de cause réelle et sérieuse de la rupture du contrat de travail de [redacted], faute d'un reclassement répondant aux exigences légales.

S'agissant du respect de l'accord du 12 septembre 2007

Eu égard à la solution du litige, il n'y a pas lieu d'examiner le présent motif en ce qu'il est surabondant, tant s'agissant des demandes à titre principal qu'à titre subsidiaire.

Sur les demandes indemnitaires relatives au licenciement sans cause réelle et sérieuse

Aux termes de l'article L.1235-3 du Code du travail, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.
Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L.1234-9.

En l'espèce, la SNC CONTINENTAL FRANCE a embauché, à compter du 2 novembre 1987, [redacted] qui exerçait en dernier lieu en qualité de premier ouvrier au sein de l'établissement de production de Clairoix.
Le contrat de travail de [redacted] a été rompu à la suite d'une adhésion à la convention de mobilité en date du 2 janvier 2010 et sa sortie des effectifs de la SNC CONTINENTAL FRANCE, à l'analyse des pièces produites, a été réalisée à compter du 31 décembre 2011. [redacted] justifie donc d'une ancienneté supérieure à deux ans dans l'entreprise.
[redacted] justifie également de l'évolution de sa situation familiale et professionnelle.

La SNC CONTINENTAL FRANCE et CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT étant coemployeurs, elles sont codébitrices *in solidum* des créances déterminées au profit de [redacted]

En considération de la situation particulière de [redacted] et eu égard notamment à son âge, à l'ancienneté de ses services au sein de la SNC CONTINENTAL FRANCE, au montant de sa rémunération, à sa formation et à ses capacités à retrouver un nouvel emploi, tel qu'il résulte des pièces et des explications fournies, il convient d'évaluer la réparation de la rupture de son contrat de travail sans cause réelle et sérieuse à la somme de 45 335 €.

En conséquence, la SNC CONTINENTAL FRANCE et CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT seront condamnées *in solidum* à verser à [redacted] somme de 45 335 €.

Sur les demandes relatives aux dépens, à l'article 700 du Code de procédure civile et aux indemnités éventuelles de chômage

S'agissant des indemnités éventuelles de chômage

[redacted] ayant plus de deux ans d'ancienneté et l'entreprise occupant habituellement au moins onze salariés, il convient de faire application des dispositions de l'article L.1235-4 du code du travail et d'ordonner à l'employeur de rembourser aux organismes intéressés les indemnités de chômage versées le cas échéant à [redacted] depuis la rupture sans cause réelle et sérieuse de son contrat de travail, dans la limite de 6 mois de prestations.

S'agissant des demandes relatives aux dépens

La SNC CONTINENTAL FRANCE et CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT, coemployeurs succombants, supporteront *in solidum* la charge des dépens.

S'agissant des demandes relatives à l'article 700 du Code de procédure civile

L'équité commande de faire application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile au profit de [redacted] et il convient donc de condamner ses coemployeurs la SNC CONTINENTAL FRANCE et CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT à lui verser *in solidum* la somme de 200 euros.

[redacted]

PAR CES MOTIFS :

Le conseil de prud'hommes, statuant sous la présidence du juge départiteur, après débats publics et après en avoir délibéré conformément aux dispositions des articles L.1454- 2 et suivants et R. 1454-30 du code du travail, par jugement contradictoire mis à disposition des parties par le greffe, et en premier ressort,

ORDONNE le retrait des débats des pièces numérotées 36 et 37 (37-1 et 37-2) communiquées par Maîtres RILOV, BLINDAUER et DUFRESNE-CASTETS ;

DECLARE la SNC CONTINENTAL FRANCE et CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT coemployeurs de [redacted];

DIT sans cause réelle et sérieuse la rupture du contrat de travail de [redacted]

CONDAMNE *in solidum* la SNC CONTINENTAL FRANCE et CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT à verser à T[redacted] la somme de 45 335 €, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

ORDONNE le remboursement *in solidum* par la SNC CONTINENTAL FRANCE et CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT aux organismes intéressés des indemnités de chômage versées le cas échéant à [redacted] depuis la rupture sans cause réelle et sérieuse de son contrat de travail, dans la limite de 6 mois de prestations ;

CONDAMNE *in solidum* la SNC CONTINENTAL FRANCE et CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT à verser à [redacted] la somme de 200 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

REJETTE toutes autres demandes plus amples ou contraires ;

CONDAMNE *in solidum* la SNC CONTINENTAL FRANCE et CONTINENTAL AKTIENGESELLSCHAFT aux dépens ;

Enfin, la présente minute a été signée par le magistrat, L. MAIZENER, et le greffier, F. HADJ ABDERRAHMANE, et mise à la disposition des parties à la date d'expiration du délibéré.

Le GREFFIER

Le PRESIDENT

PO

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE COMPIEGNE - OISE -

[redacted]