

Licenciement pour motif économique

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Licenciement individuel – Adaptation – Absence de formation technique malgré la demande de la salariée – Cause réelle et sérieuse (non).

COUR D'APPEL DE PARIS
(18^{ème} Ch. A.)

9 mai 2000

D. contre SA KS Motorac

(...)

SUR LE LICENCIEMENT :

Mme D. a été licenciée par lettre en date du 28 novembre 1996 dans les termes suivants :

“ A la suite de notre entretien du 21 novembre 1996, nous vous informons que nous sommes contraints de vous licencier pour le motif économique suivant, suppression du poste Assistante Marketing chargée de la communication, lié à la restructuration du service marketing ;

En effet, depuis le 1^{er} octobre 1996, une nouvelle organisation a été mise en place, notre maison mère Kolbenschmidt AC Neckersulm prenant en charge une partie de l'activité communication, M. M., responsable du service, peut désormais assumer à lui seul, la partie restante. La structure du service a évolué par la création de trois binômes, Responsable Produits/Assistant Produits dont la fonction est résolument orientée vers la technique :

- conseil techniques aux clients,
- litiges techniques,
- création, évolution des gammes produits,
- catalogues techniques ;

Le rôle d'assistant produits devient donc une mission technique ne correspondant pas à votre qualification et nous n'avons pas de possibilité de reclassement au sein des différents services consultés...” ;

Mme D. conteste le bien fondé de ce licenciement pour les motifs suivants :

- absence de motivation de la lettre de licenciement qui ne précise pas que la restructuration du service marketing était nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ;
- pas de suppression de son poste d'assistante marketing ;
- pas de recherche de reclassement ni au sein de l'entreprise ni au sein du groupe auquel elle appartient ;
- non-respect de la priorité de réembauchage ;

Elle considère que le véritable motif de son licenciement réside dans la volonté de l'employeur de ne plus employer une salariée mère d'un jeune enfant qui venait de reprendre son travail à l'issue d'un congé de maternité ;

La société répond que la décision de donner une dimension purement technique au département marketing devait lui permettre d'enrayer la régression de son chiffre d'affaires ;

Elle explique que les fonctions de Mme D. ont été réparties entre ses collègues, assistants produits et repris pour partie par la société mère ;

Elle précise que la salariée ne maîtrisait pas le contenu des informations techniques qu'elle manipulait ce qui ne lui permettait pas de prendre en charge un poste d'assistante produit qui lui a été proposé avant son départ en congé maternité et qu'elle a refusé ;

Elle note qu'un reclassement n'était pas possible et que Mme D. n'a jamais fait état de sa volonté de bénéficier de la priorité de réembauchage ;

Elle conteste enfin que ce licenciement ait un lien avec l'état de grossesse antérieure de la salariée ;

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Mme D. exerçait la fonction d'assistante Marketing sous la responsabilité de M. M. chef du service marketing ;

Elle gérait les dossiers, le planning du département, elle assurait le standard et le secrétariat, le suivi des actions ;

Elle était plus spécialement chargée d'assister M. Du. responsable produits ;

Au cours de l'année 1996 elle est devenue assistante marketing chargée de communication ;

Son rôle reste inchangé ; s'y ajoute une fonction d'assistantat et de collaboration aux actions des responsables produits ;

Sa mission était donc essentiellement administrative ;

Au début du mois de février 1996 il lui a été proposé d'ajouter à sa fonction, un rôle d'assistante technique filtration pour une période allant jusqu'au mois de juin 1996, et cela à la suite du souhait de M. Du., responsable de ce secteur d'effectuer des visites en clientèle ;

La société soutient qu'elle a refusé ce poste ; la salariée précise qu'elle a demandé une formation technique avant de l'accepter ;

Aucun élément déterminant ne permet de trancher dans un sens ou un autre ;

Mme D. a été en arrêt maladie le 7 mai 1996 sans exercer effectivement cette nouvelle tâche dont l'employeur l'avait estimée capable ;

La société soutient que la restructuration du service marketing était nécessaire pour sauvegarder sa compétitivité ;

Aucun élément n'est cependant produit aux débats pour étayer cette affirmation ;

Aucun élément comptable objectif n'est communiqué ;

L'organigramme du service marketing après le départ de Mme D. n'est pas produit ;

Enfin l'examen du livre d'entré et sortie du personnel fait apparaître qu'après le départ de Mme D. deux assistants produits ont été engagés, l'un le 26 décembre 1996, l'autre à la suite le 30 décembre 1996 ;

La société qui avait proposé à Mme D. une extension de sa fonction à celle d'assistante produits, avait l'obligation de lui fournir une formation technique pour lui permettre d'assumer cette fonction en totalité avant de procéder à son licenciement ;

Il résulte de ces divers éléments, que le licenciement de Mme D., ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse, même si la lettre de rupture était suffisamment motivée ;

Mme D. n'a pas revendiqué le bénéfice de la priorité de réembauchage, les lettres des 21 novembre 1996 et 2 décembre 1996 ne pouvant être analysées comme revendiquant cette priorité ;

Elles ne contiennent qu'une contestation du bien fondé de son licenciement ;

Il ne sera pas fait droit à la demande de dommages et intérêts de ce chef ;

La Cour dispose d'éléments suffisants pour évaluer le préjudice subi par Mme D. à la suite de la rupture injustifiée de son contrat de travail à la somme de 75 000 F ;

Il serait équitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens soit la somme de 7 000 F ;

PAR CES MOTIFS :

Infirme le jugement,

Dit que le licenciement de Mme D. est intervenu sans cause réelle et sérieuse.

(Mme Dujardin, Prés. – Mes Raymont, Lapierre, Av.)

NOTE. – Le présent arrêt rappelle qu'il ne suffit pas à l'employeur d'alléguer qu'une restructuration est rendue nécessaire pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise pour que soit établie la réalité du motif économique du licenciement. Il appartient à l'employeur, s'il veut être crédible, de produire des éléments pour

étayer son affirmation et justifier de la nécessité invoquée (voir dans ce sens Cass. Soc. 8 octobre 1999, Dr. Soc. 2000, 121 et s., obs. J. Mouly).

Mais l'intérêt de la décision rendue par la Cour d'Appel de Paris (18^{ème} Ch. A.) réside également dans l'illustration qu'elle donne du devoir de l'employeur d'adapter les salariés à l'évolution de leurs emplois. Tout le monde a présent à l'esprit la maintenant célèbre maxime : *"L'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois"* (Cass. Soc. 25 février 1992, Bull. V n° 122 ; Cass. Soc. 23 septembre 1992 Bull. V n° 564).

Il arrive parfois aux juges du fond de considérer, sous le regard bienveillant de la Cour de Cassation, que, même moyennant une adaptation, le salarié n'a pas les compétences requises pour occuper un autre emploi qui celui qui avait été initialement confié et qui s'est retrouvé supprimé à l'occasion de la restructuration (voir notamment Cass. Soc. 21 juin 2000, RJS 9-10/00, n° 923).

Mais ce n'était pas le cas dans la présente espèce.

La Cour de Paris n'a pu que constater que l'employeur, spécialisé dans la vente de pièces détachées auto-moto, ne pouvait justifier de sa bonne foi, puisque, suite à l'extension de la fonction d'assistante marketing chargée de la communication à celle d'assistante produits, il n'avait pas proposé à l'intéressée de suivre la «formation technique» qui pouvait permettre d'acquérir la qualification requise pour être chargée de la mission d'assistante produits.

La vente est un art, mais la technique, ça s'apprend !