

CONSEILS DE PRUD'HOMMES – Licenciements économiques présentés comme des licenciements pour “fin de chantier” – Licenciements intervenus sans que l'employeur ait procédé à la recherche préalable de possibilités de reclassement – Proposition de réintégration faite aux salariés à la veille de l'audience de la formation de référé saisie d'une demande de remise en l'état de nature à faire cesser le trouble manifestement illicite constitué par le manquement au “devoir de prévention”.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE SAINT-NAZAIRE (Référé) 22 octobre 2002

B. et a. contre Auvergne aéronautique

EXPOSE DES FAITS ET PRETENTIONS DES PARTIES :

Les demandeurs ont été engagés par la société Auvergne Aéro Services dans le cadre de contrats à durée indéterminée ;

Par lettre recommandée avec avis de réception en date du 26 février 2002, chaque demandeur se voyait notifier une mesure de licenciement pour “fin de chantier” ;

Les demandeurs contestant cette décision de licenciement, ont saisi le Conseil de prud'hommes dans sa formation de référé le 3 octobre 2002, pour demander la poursuite de leur contrat de travail ;

Or, suivant courrier recommandé en date du 12 octobre 2002, la société Auvergne Aéro Services a proposé à tous les demandeurs leur réintégration au sein de la Société sur le site de Montoir-de-Bretagne à compter du 21 octobre 2002 ;

A l'audience, les salariés ont modifié leurs demandes ainsi qu'il est indiqué ci-dessus ;

MOTIFS DE LA FORMATION DE REFERE :

- Sur la nullité de la saisine du Conseil :

Attendu que la société Auvergne Aéronautique soulève la nullité de la saisine de céans; qu'elle déclare que la SA Auvergne Aéro Services n'existe plus ; qu'elle a été absorbée le 26 février 2002 et qu'il convient donc d'appeler la société Auvergne Aéronautique ;

Attendu que les demandeurs rappellent que la société Auvergne Aéronautique a repris l'ensemble des contrats de travail de la SA Auvergne Aéro Services, que de plus les dossiers ont bien été déposés à Clermont-Ferrand alors que les mêmes documents ont été repris à Montoir-de-Bretagne accompagnés d'une lettre adressée à la société Auvergne Aéronautique ;

Attendu qu'au vu des éléments du dossier, il convient de rejeter la demande de nullité de la société Auvergne Aéronautique ;

- Sur la compétence de la formation de référé :

Attendu que la défenderesse soulève l'incompétence de la formation de référé et soutient l'existence d'une contestation sérieuse ;

Attendu que l'article R. 516-31 du Code du travail stipule : “la formation de référé peut toujours même en présence d'une contestation sérieuse” prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;

Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, elle peut accorder une provision au créancier “ou ordonner l'exécution de l'obligation même si l'agit d'une obligation de faire” ;

Qu'en l'espèce, la société Auvergne Aéronautique dit qu'il n'existe plus de trouble manifestement illicite du fait de sa proposition de réintégration de tous les salariés demandeurs ; qu'en conséquence, il doit être pris acte que leur demande de réintégration n'est plus maintenue ;

Attendu qu'il est demandé à la formation de référé de prendre acte des décisions prises entre les parties ; qu'en conséquence, la formation de référé se déclare compétente pour statuer sur l'ensemble des demandes des salariés ;

- Sur la réintégration :

Attendu que par courrier du 12 octobre 2002 la société Auvergne Aéronautique a proposé à tous les demandeurs une réintégration sur le site de Montoir-de-Bretagne à compter du 21 octobre 2002 ;

Attendu que les demandeurs ont accepté la proposition de réintégration et ont indiqué dans leur courrier d'acceptation vouloir poursuivre leur contrat de travail ;

Qu'en conséquence, il convient de décerner acte à la société Auvergne Aéronautique de ce qu'elle a proposé de réintégrer chaque salarié au sein de son établissement situé à Montoir-de-Bretagne dans les mêmes conditions de rémunération et d'ancienneté qu'antérieurement ;

- Sur l'indemnisation des salariés :

Attendu que la société Auvergne Aéronautique accepte d'indemniser les salariés de la date de la fin du contrat jusqu'à la reprise de leur activité au sein de la société ;

Attendu que les demandeurs ont accepté le principe d'une indemnisation pour la perte de leur salaire par voie de négociation dans un délai raisonnable ;

Qu'en conséquence, la formation de référé décerne acte à la société Auvergne Aéronautique de ce qu'elle a proposé le principe d'une indemnisation à chaque salarié du préjudice subi, de la date de fin de préavis à la reprise de leur activité, soit à partir du 21 octobre 2002 et ce, par négociation et réserve le droit aux demandeurs de ressaisir la formation de référé au cas où la négociation n'aboutirait pas ;

- Sur le paiement des heures perdues :

Attendu qu'aucune argumentation particulière n'est avancée pour justifier cette demande ; qu'en conséquence la formation de référé rejette la demande de paiement des heures de travail perdues ;

- Sur l'article 700 du NCPC :

Attendu que les demandeurs ont été contraints de saisir le Conseil de prud'hommes pour faire légitimer leurs droits ;

Qu'en conséquence, il paraît économiquement justifié d'ordonner à la société Auvergne Aéronautique de payer à chaque demandeur la somme de 30 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Décerne acte à la société Auvergne Aéronautique de ce qu'elle a proposé de réintégrer chaque salarié au sein de son établissement à Montoir-de-Bretagne, dans les mêmes conditions de rémunération et d'ancienneté, qu'antérieurement ;

Lui décerne acte également de ce qu'elle a proposé le principe d'une indemnisation, à chaque salarié, du préjudice subi, de la date de fin de préavis jusqu'à la reprise de leur activité à partir du 21 octobre 2002 et ce, par négociation ;

Réserve le droit aux demandeurs de ressaisir la formation de référé au cas où la négociation n'aboutirait pas ;

Rejette la demande de paiement des heures de travail perdues formulée par les demandeurs.

(M. Lemaire, prés. - M. Bugel, mandat. synd. - M^e Thave, av.)

NOTE.

Une vingtaine de salariés de la société Auvergne Aéro Services, affectés au marché d'assemblage d'Airbus au sein de l'Aérospatiale à Saint-Nazaire, se sont vus notifier une mesure de licenciement pour "fin de chantier".

Le motif de licenciement intervenait alors en totale violation des dispositions de l'article L. 321-12 du Code du travail. Aucune convention ou accord collectif applicable aux salariés de la société Auvergne Aéro Services ne prévoyait la possibilité pour l'employeur de procéder à un licenciement pour "fin de chantier". Il était également non sérieusement contestable que le licenciement pour "fin de chantier" ne présentait aucun caractère normal selon la pratique habituelle suivie par les entreprises de la métallurgie.

Mais la société Auvergne Aéro Services mettait en avant cette qualification de "licenciement pour fin de chantier" en vue d'échapper aux obligations prévues par la législation du licenciement pour motif économique, notamment celle de la recherche préalable d'un reclassement.

Le contentieux prud'homal se révélait alors inévitable. L'employeur avait cherché à se prémunir du procès en insérant dans le contrat de travail des salariés d'Auvergne Aéro Services une clause stipulant que "*la perte du marché d'assemblage d'Airbus au sein de l'Aérospatiale pour quelque motif que ce soit sera constitutive d'une cause réelle et sérieuse de rupture*"... Cette tentative d'éviction du contrôle prud'homal de la légitimité du licenciement ne pouvait connaître des chances sérieuses de succès, "*aucune clause du contrat de travail ne pouvant valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera une cause de licenciement*" (Cass. Soc. 14 novembre 2000, Bull. V, n° 367).

Dix des licenciés décidèrent de ne pas rester sans réaction face à la violation caractérisée par l'employeur du principe de prévention. Ils saisirent en conséquence le juge des référés prud'homal de Saint-Nazaire pour que soient ordonnées les mesures de remise en l'état de nature à faire cesser le trouble manifestement illicite constitué par le manquement patent au principe général de prévention qui est censé animer le droit du licenciement pour motif économique.

La formation de référé devait alors être amenée à constater qu'elle n'avait plus à intervenir, les demandeurs s'étant vus proposer leur réintégration pour la veille de son audience. L'inquiétude des salariés était en définitive infondée. Leur employeur n'avait pas oublié le "principe de prévention". Surtout s'il devait lui éviter la publicité attachée à la condamnation prud'homale.