

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Vérification par le juge prud'homal de la cause exacte d'un licenciement présenté par l'employeur comme reposant sur un motif inhérent à la personne de la salariée – Difficultés économiques constituant la cause première et déterminante des propositions de diminution du temps de travail et de mutation refusées par la salariée – Licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE CASTRES (départage) 13 avril 2005

B. contre SARL Brautex

LES FAITS :

Mme B. a été embauchée par la SARL Brautex à compter du 1^{er} juin 2000 en qualité de vendeuse retoucheuse à temps partiel.

La SARL Brautex a pour enseigne les magasins Formen (vêtements) dont Mme B. fait partie du personnel sur le site de Castres, à la galerie marchande Géant Casino.

Le contrat de travail à durée déterminée de vingt heures par semaine qui a engagé Mme B. s'est enchaîné sur un contrat à durée indéterminée, à compter du 1^{er} juin 2001.

Au cours des années situées entre 2000 et 2003, des avenants ponctuels modifiant la durée du travail ont été signés par les deux parties.

Par avenant du 2 juillet 2003, il a été proposé à Mme B. de revenir à ses horaires initiaux, soit quinze heures par semaine, étant précisé qu'en cas de refus de sa part, la direction pourrait envisager son déplacement sur un site de la région toulousaine lui permettant ainsi de conserver son potentiel d'heures.

Par lettre du 10 juillet 2003, Mme B. a fait connaître son refus de diminution d'horaires, ainsi que de son alternative.

Le 9 septembre 2003, Mme B. a été convoquée à l'entretien préalable de son licenciement, qui lui a été notifié par courrier daté du 18 septembre 2003 dans les termes suivants :

"Nous avons noté votre confirmation du refus de revenir à l'horaire hebdomadaire initial de votre contrat de travail ou de vous déplacer vers un autre lieu de travail. Nous nous voyons donc dans l'obligation de vous notifier par la présente votre licenciement..."

(...)

SUR CE :

Attendu qu'il est constant que la juridiction chargée d'apprécier le bien-fondé d'une mesure de licenciement doit s'attacher aux termes de la lettre notifiant cette mesure au salarié et dont le contenu fige en principe les limites du débat.

Qu'en l'espèce il est constant que la lettre reçue par Mme B. le 18 septembre 2003, ne faisait état pour justifier cette mesure que du refus opposé par cette dernière d'une diminution de son temps de travail ou d'une mutation.

Attendu toutefois qu'en l'espèce, au regard des lettres qu'avait adressées l'employeur respectivement les 2 juillet 2003 et 18 août 2003 dans lesquelles il était fait état d'une manière insistante des difficultés économiques que rencontraient l'entreprise, le licenciement notifié quelques jours plus tard reposait à la fois sur un motif explicite rappelé plus haut, mais également sur le motif implicite lié à ces problèmes économiques.

Attendu que dans le cas d'une coexistence explicite ou, comme en l'espèce implicite, de motifs, il appartient à la juridiction de rechercher qu'elle a été la cause première et déterminante du licenciement.

Attendu que la SARL Brautex soutient que s'il existait bien le "contexte" général autour des difficultés rencontrées par le

magasin de Castres et liées à cette époque aux carences de la responsable de l'établissement, tant la société elle-même que le groupe auquel elle appartient ne rencontraient aucun problème économique notable.

Que dans ces conditions, ce serait bien exclusivement le refus opposé par Mme B. qui aurait motivé un licenciement pour lequel la demanderesse a été au moment de l'audience de départage remplie de tous ses droits.

Attendu qu'il convient toutefois de rappeler que le licenciement intervenu ne pouvait valablement se fonder sur le motif tiré du refus de Mme B. d'une diminution de ses horaires de travail dès lors qu'il s'agissait d'une modification substantielle de son contrat de travail nécessitant son accord de principe.

Attendu par ailleurs, que s'agissant de sa non-acceptation d'une mutation dans un magasin dépendant de la société ou du groupe dans la région toulousaine, il convient de souligner que la clause de mobilité figurant à son contrat est dépourvue de toute valeur en raison du caractère totalement indéterminé de la zone géographique dans laquelle cette mutation était susceptible d'être effective.

Que dans ces conditions, Mme B. pouvait légitimement refuser cette mesure.

Attendu enfin et surtout qu'il résulte de la lecture des courriers envoyés à l'intéressée quelques semaines avant son licenciement, que les difficultés économiques dont il était fait état concernaient certes le magasin de Castres mais qu'elles avaient des incidences sur "l'entreprise elle-même (près de 140 000 € de perte sur l'exercice) nécessitant une restructuration de l'équipe de vente du magasin" (lettre du 18 août 2003).

Que dans ces conditions, ce sont bien ces difficultés qui ont été la cause première et déterminante à la fois de la proposition de mutation que constituait en réalité un projet de restructuration de l'entreprise, et partant du licenciement qui a suivi le refus opposé par la salariée.

Attendu dès lors que le licenciement prononcé le 18 septembre 2003 sur le seul motif inhérent à la personne de Mme B., doit être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Qu'il y a lieu de l'indemniser en lui allouant une somme équivalente à six mois du salaire brut sur la base de la moyenne perçue entre juin et août 2003 soit 1 106,35 x 6 = 6 638,10 €.

PAR CES MOTIFS :

Déclare dépourvu de cause réelle et sérieuse, le licenciement prononcé le 18 septembre 2003.

Condamne la SARL Brautex prise en la personne de son représentant légal à payer à Mme B. la somme de 6 638,10 € à titre de dommages et intérêts.

(M. Desfontaine, prés. - Mme Bizot, mand. synd. - M^e François, av.)

Note.

La Chambre sociale de la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de rappeler à leurs devoirs des juges du fond qui s'étaient refusés de vérifier, comme le leur demandait le salarié licencié, si la cause exacte d'une mesure de licenciement, qui était de nature économique, n'était pas dissimulée sous un motif présenté comme inhérent à la personne du salarié (voir Cass. Soc. 23 octobre 1991, CSBP n° 35, A 63 ; Cass. Soc. 26 mai 1998, RJS 7/98, n° 840).

Le présent jugement, lui, est irréprochable.

L'employeur, qui exploitait un magasin de vêtements, avait fait état auprès d'une salariée employée comme vendeuse retoucheuse à temps partiel de difficultés économiques nécessitant une restructuration de l'équipe de vente du magasin.

Quelques semaines plus tard, il procédait à son licenciement en mettant en avant le refus de l'intéressée d'une diminution de son temps de travail et d'une mutation dans un autre magasin (l'employeur s'appuyait sur une clause contractuelle de mobilité ne précisant pas la zone géographique à l'intérieur de laquelle la mutation était susceptible d'intervenir).

Le juge prud'homal a relevé que les propositions de diminution du temps de travail et de changement de lieu qui avaient été faites à la salariée s'inscrivaient dans le cadre de l'opération de restructuration qui avait été envisagée par l'employeur.

Seulement, celui-ci n'avait pas estimé utile de mentionner la cause d'ordre économique de cette réorganisation de l'équipe de vente, à savoir les difficultés économiques rencontrées, dans la lettre de licenciement.

Le Conseil de prud'hommes de Castres, comme il était invité à le faire par la salariée licenciée, n'a pu que constater que, même si elle n'était pas inscrite dans la lettre de licenciement, la cause première et déterminante des propositions refusées par la salariée était les difficultés économiques dont se plaignait l'employeur.

Le licenciement ne pouvait donc être présenté comme une mesure intervenant pour un motif inhérent à la personne de la salariée.

Et c'est en toute logique que la condamnation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse a sanctionné le détournement de procédure auquel avait voulu se livrer l'employeur.

A rapprocher : CA Versailles (6^e Ch.) 30 novembre 2004, Dr. Ouv. 2005 p. 552 n. I. Meyrat.

P.M.