

1° CONVENTION ET ACCORD COLLECTIFS – Egalité de traitement – Avantages conventionnels réservés aux cadres – Justification – Raisons objectives et pertinentes – Durée du préavis – Indemnité conventionnelle de licenciement.

2° TRANSFERT D'ENTREPRISE – Licenciement par le cédant – Motif économique – Difficultés économiques de la branche professionnelle et du cessionnaire – Défaut de communication de pièces concernant l'employeur – Collusion frauduleuse entre cédant et cessionnaire – Production du traité de fusion.

COUR D'APPEL DE MONTPELLIER (4^e Ch. soc.) 4 novembre 2009

L. contre Cave coopérative l'occitane

EXPOSE DU LITIGE :

Mme L. a été embauchée par la SCA Cave coopérative agricole Les Vignerons du Lodévois selon contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} septembre 1975 en qualité de secrétaire comptable.

Après convocation par courrier du 26 juin 2007 à un entretien préalable fixé au 6 juillet 2007, son employeur lui a notifié son licenciement pour motif économique par lettre recommandée avec accusé de réception du 30 juillet 2007 (...).

Le 27 juillet 2008, Mme L. saisissait le Conseil de prud'hommes de Béziers aux fins de contester la légitimité de la rupture de son contrat de travail et de solliciter diverses sommes à titre de rappel de salaires et accessoires. Par jugement en date du 24 février 2009, le Conseil des prud'hommes l'a déboutée de ses demandes.

Mme L. a interjeté régulièrement appel de cette décision.

MOTIFS DE LA DECISION :

Sur la légitimité du licenciement pour motif économique :

Le transfert d'une entité économique entraîne de plein droit le maintien avec le nouvel employeur des contrats de travail qui y sont attachés et prive d'effet, à raison de la violation des dispositions d'ordre public de l'article L. 1224-1 du Code du travail, les licenciements pour motif économique prononcés par le cédant à l'occasion du transfert.

De l'analyse de la lettre de licenciement reproduite plus haut, il résulte que la SCA Les Vignerons du Lodévois,

employeur de Mme L., justifie son licenciement par l'existence de difficultés économiques qui l'ont amenée, dans la perspective d'un projet de fusion-absorption avec la Cave Coopérative des Vignerons de l'Occitane, à cesser son activité de production, cessation d'activité qui a pour incidence la suppression du poste de secrétaire-comptable occupé par Mme L..

Or, il sera observé en premier lieu que l'employeur s'attache essentiellement à décrire les difficultés économiques rencontrées par le secteur d'activité au sein duquel il œuvre et non point la situation économique qui est la sienne (les seules indications données dans la lettre sont celles ayant trait à la situation économique de la Cave coopérative des Vignerons de l'Occitane, avec laquelle la fusion est projetée) et que cet employeur n'a pas davantage produit au cours des débats ses bilans et comptes de résultat, pas plus qu'il ne les a commentés.

Quant à la cessation de l'activité qui en résulterait, énoncée par la lettre de licenciement comme étant la cause directe de la suppression du poste occupé par Mme L., elle est réaffirmée dans les écritures de l'employeur qui la fonde sur la circonstance que dans le cadre des opérations de fusion-absorption, il n'y aurait eu aucun transfert d'éléments corporels ou incorporels, et partant, d'une quelconque entité économique autonome.

Or, le traité de fusion qui a été versé aux débats est en complète contradiction avec une telle assertion.

En effet, les deux parties à ce traité, la SCA Les Vignerons du Lodévois et la SCA Les Vignerons de l'Occitane, exposent en préliminaire que « leur rapprochement » vise à « mettre en commun l'ensemble de leurs moyens en ressources humaines, outils de vinification et stockage ». Il est par ailleurs expressément prévu dans le corps du traité de fusion que la SCA Les Vignerons du Lodévois apporte à la SCA Les Vignerons de l'Occitane tous les biens meubles et immeubles, droits et valeurs, sans exception, ni réserve, qui constituent le patrimoine de la SCA Les Vignerons du Lodévois, la coopérative L'Occitane en devenant propriétaire au jour de la réalisation définitive de la fusion. Enfin la société absorbante s'engage, aux mêmes fins, « à exécuter tous les marchés, traités, conventions et engagements quelconques qui auront été contractés par la SCA Les Vignerons du Lodévois avec les clients, fournisseurs, associés coopérateurs, membres du personnel, banquiers et prêteurs, sociétés d'assurance ».

Dans ces conditions, le traité de fusion, loin de faire le constat d'une « cessation d'activité », organise le transfert de toutes les composantes d'une entité économique autonome destinées à la poursuite de la même activité de vinification et de stockage.

Il s'ensuit que les dispositions d'ordre public de l'article L. 1224-1 du Code du travail trouvaient à s'appliquer et que le contrat de travail de Mme L. avait vocation à être transféré au jour de la fusion à la société absorbante.

Or, il est constant, d'une part, que le licenciement de Mme L. lui a été notifié par lettre en date du 30 juillet 2007, soit l'avant-veille du jour où, aux termes de l'acte de fusion signé le 12 juillet 2007, ladite fusion devait prendre effet (1^{er} août 2007).

Il est constant, d'autre part, qu'antérieurement à ce licenciement, la SCA Les Vignerons du Lodévois et la SCA Les Vignerons de l'Occitane avaient convenu d'un protocole dit de pré-fusion, versé aux débats, dans lequel il était exposé sous une rubrique intitulée : « Licenciements techniques et administratifs » : « La Cave Les Vignerons de l'Occitane considère que sa structure est en phase de restructuration, et demande en conséquence à la Cave coopérative de Lodève d'avoir un entretien préalable avec l'ensemble de ses actuels collaborateurs pour envisager leur avenir, compte tenu de la fusion entre les deux structures au 31 juillet 2007. La Cave Les Vignerons de l'Occitane ne souhaite pas, à la date de la fusion, reconduire pour son compte les contrats de travail en cours à

ce jour à Lodève. La coopérative de Lodève accepte cette clause. »

Il s'évince des deux circonstances qui précèdent une violation caractérisée et délibérée des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail laquelle prive de tout effet le licenciement de Mme L. et oblige la société venant aux droits de la SCA Les Vignerons du Lodévois à réparer le préjudice subi par la salariée en raison de la rupture frauduleuse de son contrat de travail. Le fait que préalablement à son licenciement pour suppression de son poste, il lui ait été proposé, dans le cadre d'un reclassement extérieur, un poste au sein de la SCA Les Vignerons de l'Occitane n'a pas d'incidence sur la commission de la fraude, dès lors que ce n'est pas à un reclassement externe auquel avait légalement droit Mme L., mais à un transfert pur et simple de son contrat de travail à la société absorbante.

La SCA Les Vignerons du Lodévois occupant moins de onze salariés à l'époque du licenciement, Mme L. doit être indemnisée selon les conditions prévues à l'article L. 1235-5 du Code du travail. Aussi, dès lors que Mme L. qui percevait une rémunération brute mensuelle de 2 295,08 €, était âgée de 54 ans lors de son licenciement, qu'elle totalisait 32 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise et qu'elle rencontrait compte tenu de son âge d'importantes difficultés de réinsertion professionnelle, il lui sera alloué une somme de 55 000 € à titre de dommages et intérêts.

Sur le rappel de salaire : (...)

Sur les congés payés : (...)

Sur le complément d'indemnité conventionnelle de licenciement et d'indemnité compensatrice de préavis :

La seule différence de catégories professionnelles ne peut en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives et pertinentes.

En l'espèce, Mme L. estime qu'aucune raison objective et pertinente ne justifie la rupture du principe d'égalité entre elle et les cadres qui, aux termes de la convention collective des caves coopératives, bénéficient d'un préavis de trois mois, alors qu'en sa qualité d'employée, elle n'a bénéficié que d'un préavis de deux mois, ainsi que d'un calcul d'indemnité de licenciement plus avantageux que celui qui lui a été appliqué en sa qualité de non-cadre.

Or, force est effectivement de constater qu'il ne résulte nullement des dispositions de la convention collective considérée que les partenaires sociaux qui l'ont négociée, aient justifié objectivement de la différence qui est faite d'une catégorie à l'autre dans l'octroi des avantages consentis en cas de licenciement du salarié.

Par ailleurs, la circonstance, invoquée de manière générale par l'employeur, que les cadres occuperaient des postes plus qualifiés, avec plus de responsabilités, ne justifie en elle-même, de manière objective, ni une durée plus longue de délai-congé, ni un calcul plus avantageux de l'indemnité de licenciement. Le fait que le salarié cadre mettrait plus de temps à retrouver un emploi ou l'employeur plus de temps à lui trouver un successeur constitue une appréciation purement subjective qui ne repose sur aucune donnée précise résultant du marché de l'emploi.

Est également dépourvu de pertinence le moyen encore avancé par l'employeur selon lequel, dès lors que l'indemnité de licenciement viserait à indemniser une perte de salaire, la différence se justifierait par le fait que le cadre qui n'a plus d'emploi a un préjudice plus important. En réalité, le préjudice ainsi subi par les cadres est réparé par un niveau de rémunération plus élevée qui, avec l'ancienneté dans l'entreprise, sont les deux éléments objectifs communs à tous les salariés servant au calcul de l'indemnité de licenciement, sans qu'un mode de calcul différent, plus favorable aux cadres

que celui appliqué aux non-cadres, ne se justifie au regard de l'appréciation de ce préjudice.

Aucune raison objective et pertinente ne justifiant la différence de traitement pratiquée tant en terme de durée de préavis que de mode de calcul de l'indemnité de licenciement, Mme L. est fondée, en raison de cette rupture du principe d'égalité de traitement, à demander que lui soient appliqués trois mois de préavis, ainsi que le calcul de l'indemnité de licenciement prévu à l'article 18 de l'annexe III de la convention collective des caves coopératives.

Mme L. n'ayant perçu que l'équivalent de deux mois de préavis, se verra donc allouer une somme supplémentaire de 2 274,90 €, outre celle de 227,49 € au titre des congés payés y afférents.

L'article 18 précité énonce : « *Indépendamment du préavis, tout cadre ayant trois ans de présence effective dans la coopérative recevra une indemnité égale à un mois de traitement augmenté d'un tiers de mois par année au-delà de trois ans. La date prise pour le calcul des indemnités sera celle de l'entrée dans l'entreprise* ».

Contrairement à ce que soutient Mme L., il résulte de ce texte qu'après trois ans de présence, le cadre reçoit une indemnité égale à un mois de traitement, à laquelle s'ajoute 1/3 de mois pour chaque année supplémentaire.

Mme L. ayant 32 ans et 3 mois d'ancienneté, l'indemnité s'établit dont comme suit :

- 1 mois de salaire pour les trois premières années :
2 274,90 €

- 1/3 de mois pour chacune des 29 années suivantes : 758,30 x 29 = 21 990,70 €

- 1/3 de mois au titre de l'année incomplète : 758,30 x 3/12 = 189,57 €

Soit la somme totale de : 24 455,17 €.

Or, il est constant que Mme L. a perçu 25 125 € titre d'indemnité de licenciement, de sorte qu'elle a été remplie de ses droits et ne peut prétendre à aucune indemnité complémentaire de ce chef. (...)

PAR CES MOTIFS :

Infirme en toutes ses dispositions le jugement entrepris ;

Et statuant à nouveau,

Dit que le licenciement de Mme L. est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Condamne la SCA Cave coopérative Les Vignerons de l'Occitane, venant aux droits de la SCA Les Vignerons du Lodévois à payer Mme L. les sommes de :

- 2 274,90 € bruts à titre de complément d'indemnité compensatrice de préavis ;

- 227,49 € bruts au titre des congés payés y afférents ;

- 55 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- 2 300 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice que lui a causé sa mise en congé d'office ;

- 1 600 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

(M. Vouaux-Massel, prés. – Me^s Portes, Garcia, av.)

Note.

La négociation par catégorie professionnelle est bien ancrée dans les pratiques des partenaires sociaux. Les annexes ou avenants catégoriels des conventions collectives prévoient souvent des avantages différents pour les ouvriers, TAM ou cadres sans que cette distinction n'ait jamais été remise en cause.

Un arrêt du 1^{er} juillet 2009 semble cependant bousculer cet édifice conventionnel : « *La seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence* » (1). L'arrêt est cassé pour manque de base légale. Les juges du fond auraient dû rechercher si l'octroi de congés payés conventionnels en nombre plus important aux salariés cadres était justifié par des raisons objectives et pertinentes.

En attendant la décision de la cour de renvoi, la Cour d'appel de Montpellier s'est d'ores et déjà emparée du sujet. Dans l'arrêt rapporté ci-dessus, elle fait droit à la demande d'une salariée, secrétaire-comptable, qui réclamait le bénéfice du préavis et de l'indemnité de licenciement prévus pour les cadres. Était en cause l'annexe « *Conditions particulières d'emploi et de travail du personnel d'encadrement* » de la convention collective des caves coopératives vinicoles qui prévoit pour les cadres, en matière de licenciement, un délai de préavis plus long (trois mois au lieu de deux pour les employés) et une indemnité plus favorable.

Les juges d'appel constatent, dans un premier temps, que la convention collective ne justifie pas la différence de traitement d'une catégorie à l'autre. Effectivement, les partenaires sociaux n'ont pas précisé dans l'annexe applicable aux cadres les raisons pour lesquelles ils avaient prévu des avantages plus favorables pour cette catégorie de salariés. En l'absence de précision conventionnelle, c'est à l'entreprise de justifier la différence de traitement.

L'employeur avance trois arguments dont aucun ne trouve grâce aux yeux de la cour d'appel :

– les cadres occupent des postes plus qualifiés avec plus de responsabilités : cette circonstance invoquée de manière générale ne justifie pas de manière objective un préavis et une indemnité de licenciement plus favorables ;

(1) Soc. 1^{er} juillet 2009, n° 07-42.675, Dr. Ouv. 2009, p. 551 n. C. Ménard.

– le cadre met plus de temps à retrouver un emploi ou l'employeur plus de temps à lui trouver un successeur : l'appréciation est, pour la cour d'appel, purement subjective et ne repose sur aucune donnée précise résultant du marché de l'emploi ;

– le cadre qui n'a plus d'emploi a un préjudice plus important mais pour les juges d'appel, il est déjà réparé par un niveau de rémunération plus élevée qui, avec l'ancienneté, sont les deux éléments objectifs servant au calcul de l'indemnité de licenciement.

L'arrêt a suscité des critiques en ce qu'il porterait notamment atteinte au sacro-saint principe d'autonomie des partenaires sociaux. La négociation serait souvent globale, les avantages accordés aux uns trouvant leurs justifications dans ceux accordés aux autres. Les accords ne pourraient donc être analysés que dans leur globalité. Ils seraient, au surplus, le fruit de négociations au cours desquelles il y aurait l'officiel mais aussi « *la stratégie, les non-dits ou les soldes de tout compte de négociations précédentes* », autant d'éléments dont les partenaires sociaux ne pourraient pas faire état (2).

La négociation globale n'est cependant pas de mise dans de nombreux accords. Elle est souvent imposée par la partie patronale et synonyme de régression sociale lorsque le rapport de force n'est pas en faveur des syndicats. Un subtil amalgame permet ainsi de déboucher sur des accords donnant-donnant qui sont souvent de mauvais compromis permettant de rogner les avantages ou à tout le moins de refuser tout progrès social (3).

Quant aux non-dits des négociations, l'argument ne convainc pas. Les syndicats dont la représentativité a été renforcée se doivent d'être au plus proche de la collectivité qu'ils représentent en lui rendant des comptes précis sur les négociations qu'ils mènent en son nom. Si cette nouvelle jurisprudence permet de mettre fin aux « crypto-négociations » qui n'ont jamais permis d'avancées réelles et durables, elle devient salutaire.

Les accords et conventions collectives doivent donc pouvoir être analysés à l'aune du principe d'égalité.

Actuellement, certaines dispositions conventionnelles résistent difficilement à la critique. Comment légitimer, en matière de prévoyance, un capital-décès fixé à 200 % du salaire annuel pour les cadres et à 100 % pour les non-cadres ou un maintien de salaire plus important et/ou plus long en cas de maladie ou accident ?

Ces avantages sont déjà fonction du salaire, ce qui place de fait les cadres dans une situation plus favorable. Leur donner plus doit donc être justifié. L'exigence ne semble pas farfelue...

Profitons donc de ce levier pour éventuellement conserver certaines dispositions si les différences reposent sur des raisons objectives et, pour le reste, mobilisons-nous, loin des conflits entre catégories, pour tirer vers le haut des avantages qui profiteront à l'ensemble de la collectivité.

Au-delà du débat conventionnel, cette jurisprudence pourrait être l'occasion de repenser la distinction cadres/non-cadres qui conduit parfois, au sein de notre propre structure, à un véritable cloisonnement peu profitable à la syndicalisation.

Emma Cauvé, Juriste syndicale

(2) Voir Liaisons sociales magazine, novembre 2009, J.E. Ray avec cet exemple savoureux : « *On voit mal la convention indiquer qu'à l'occasion du départ du délégué CGT de la table des négociations, les délégations CFTC et CFE-CGC ont pu pousser les pions des agents de maîtrise, grands oubliés du précédent accord* ».

(3) Par exemple, dans le cadre de la NAO, la rémunération globale incluant notamment la participation et la prévoyance est souvent invoquée par les employeurs pour justifier les refus d'augmentation.