

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE Obligations de reclassement – Reclassement préalable au licenciement et reclassement postérieur – Distinction – Préjudice autonome.

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (19^e ch.) 18 juillet 2012
G. contre SAS Num

FAITS ET PROCÉDURE,

Par jugement rendu le 10 janvier 2011, le Conseil de prud'hommes de Nanterre a rejeté l'ensemble des demandes de Monsieur G. et laissé les dépens à sa charge.

La cour est régulièrement saisie d'un appel formé par Monsieur G. contre cette décision.

Monsieur G. a été engagé, à compter du 3 octobre 1983, par la Société Num, en qualité d'agent technique électronicien réparations SAV. Depuis le 1^{er} juillet 2002, il occupait les fonctions de chef de produits.

La Société Num exerce une activité de fabrication et de commercialisation de commandes numériques destinées à être installées sur des machines-outils. Elle était filiale à 100 % du groupe Schneider Electric Industries, qui l'a cédée en janvier 2006.

Le 8 avril 2003, la Société Num a engagé une procédure de licenciement collectif pour motif économique. D'autres plans sociaux seront mis en œuvre après la cession, en 2006 et 2009.

Par lettre du 15 juillet 2003, Monsieur G. a été informé du projet de suppression de son poste à compter du 1^{er} septembre 2003.

Par mail du 11 septembre 2003, il s'est vu proposer un poste de Validation/ Qualification à Sophia Antipolis, pour une prise de fonction en septembre 2003.

Faute d'avoir accepté cette proposition, il a fait l'objet, le 31 octobre 2003, d'un licenciement pour motif économique.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la cause du licenciement

En application de l'article L. 1233-3 du Code du travail, 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 de son contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise ou à une cessation d'activité ; la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, doit être suffisamment motivée pour permettre au salarié de connaître et vérifier la réalité de ce motif.

En outre, il ressort de l'article L. 1233-4 du Code du travail, que 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 sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure, ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Les offres de reclassement doivent être écrites, précises, concrètes et personnalisées.

Il ressort, enfin, de l'article 28 de l'Accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie que, lorsqu'une entreprise envisage de réduire ou cesser son activité, elle doit rechercher, en liaison avec le comité d'entreprise, les délégués syndicaux et les organismes habilités, toutes les solutions permettant le reclassement du personnel.

Si l'entreprise est amenée à envisager un licenciement

collectif pour motif économique, elle doit, notamment, « informer la commission territoriale de l'emploi (aux fins de) rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, en particulier dans le cadre de l'industrie des métaux. »

En l'espèce, la lettre de licenciement du 31 octobre 2003 vise la suppression du poste de Monsieur G. au 1^{er} septembre 2003 et son refus d'accepter la proposition du 11 septembre 2003 d'un poste de Validation/Qualification à Sophia Antipolis.

Or, il convient de constater que la Société Num n'a pas respecté son obligation de reclassement, qui doit la conduire à faire une offre concrète, précise et personnalisée, puisque une seule offre de reclassement préalable au licenciement a été faite à Monsieur G..

En outre, cette offre du 11 septembre 2003 a été faite par un simple courriel lui proposant un poste Validation/Qualification basé à Sophia Antipolis, avec une prise de fonction en septembre 2003, ce courriel mentionnant seulement une possibilité pour le salarié d'obtenir plus de renseignements.

Cette mention ne permet pas de considérer que l'offre de reclassement était sérieuse, dès lors que l'employeur doit faire une recherche loyale, sérieuse et complète des possibilités de reclassement, et ce, alors qu'à l'époque, la Société Num était filiale à 100 % du groupe Schneider Electric Industries et qu'il n'est établi aucune recherche dans le périmètre du groupe, au sein d'une société présentant des possibilités de permutation d'emploi, alors que Monsieur G., qui exerçait en dernier lieu des fonctions de chef de produits, disposait de compétences d'électronicien.

L'offre du 11 septembre 2003 occasionnait également pour Monsieur G. une modification de ses tâches et de son lieu de travail.

Au vu de son courriel de 23 septembre 2009, Monsieur G. se déclarait prêt à recevoir d'autres propositions de poste, ce qui n'a été suivi d'aucune autre proposition avant le licenciement, la Société ne pouvant pas opposer, dans le cadre de l'instance, que la liste des postes disponibles pouvait être consultée sur l'intranet.

Enfin, il n'est pas contesté que la Société Num n'a pas saisi la commission territoriale de l'emploi avant de procéder au licenciement, ne respectant pas ainsi son obligation conventionnelle de reclassement externe, alors que le non-respect des dispositions de l'article 28 de l'Accord national du 12 juin 1987 constitue une irrégularité de fond, et que la Société ne peut pas soutenir qu'elle était déchargée de cette obligation par la mise en place d'une aide au reclassement assurée par 2 cabinets de conseil spécialisés.

Il s'ensuit que la Société Num a manqué à son obligation de reclassement, ce qui prive le licenciement de Monsieur G. d'une cause réelle et sérieuse.

En conséquence, le jugement du 10 janvier 2011, qui a rejeté les demandes, doit être infirmé.

Compte tenu de l'ancienneté de Monsieur G. au sein de l'entreprise, les dispositions de l'article L. 1235-3 du Code du travail sont applicables, et il convient de faire droit à la demande de dommages-intérêts présentée à hauteur de 20.252,46 euros.

Sur la demande de dommages-intérêts pour inexécution du PSE

Monsieur G. établit, en outre, qu'il a subi un préjudice distinct résultant du manquement de la Société Num à ses engagements pris dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi.

En effet, il ressort de l'article 1.2.2 du plan de sauvegarde que la Société s'était engagée à trouver une solution pour 100 % des salariés actifs et que les offres valables d'emploi devaient aboutir à des possibilités réelles de contrat de travail.

Or, sur l'ensemble des offres produites par la Société Num, il apparaît que Monsieur G. a toujours accepté son positionnement sur les postes envisagés, mais que sa candidature n'a jamais été retenue par l'entreprise d'accueil et ce, le plus souvent, avant même un entretien d'embauche, tel notamment lors de la candidature au sein de la Société Gattegno à Argenteuil, pour laquelle le salarié avait accepté de se présenter le 19 février 2004.

En l'absence d'une offre valable d'emploi, Monsieur G. a connu un allongement de la durée d'inactivité, puisqu'il n'a retrouvé un emploi fixe qu'en décembre 2004.

Ce préjudice sera réparé par l'octroi d'une indemnité complémentaire que la cour évalue à 10.000 euros.

Sur le remboursement des indemnités de chômage versées (...)

Sur les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile (...)

Par ces motifs

Infirmes le jugement du 10 janvier 2011 dans son intégralité ;

Statuant à nouveau,

Dit que la Société Num a manqué à son obligation de reclassement ;

Dit que le licenciement de Monsieur G. se trouve sans cause réelle et sérieuse ;

En conséquence,

Condamne la Société Num à payer à Monsieur G. les sommes suivantes :

- 20.252,46 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 10.000,00 € à titre de dommages-intérêts complémentaires pour non-respect du plan de sauvegarde de l'emploi,

Dit que ces sommes produisent des intérêts au taux légal à compter de cet arrêt ;

Ordonne le remboursement par l'employeur aux organismes concernés des indemnités de chômage versées à Monsieur G. dans la limite de six mois ;

Laisse les dépens à la charge de la Société Num, qui devra verser à Monsieur G. la somme de 1.500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

(M. Caminade, prés. - M^{cs} Hamoudi, Juanola, av.)

Note.

En matière de licenciement pour motif économique, l'employeur est astreint à une obligation de rechercher une solution de reclassement interne pour les salariés dont le licenciement est envisagé (1) ; la violation

(1) V. not. Franck Héas « Le droit au reclassement du salarié, en cas de restructuration de l'entreprise ou d'altération de sa santé » Dr. Ouv. oct. 2007 p.452, disp. sur le site de la Revue.

de cette obligation prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. Cette obligation de reclassement préalable au licenciement peut être renforcée par un accord collectif, tel que l'accord national du 12 juin 1987 sur « les problèmes généraux de l'emploi » de la métallurgie, qui impose notamment la saisine d'une commission territoriale de l'emploi.

Par ailleurs, dès lors qu'un plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures pour favoriser le retour à l'emploi du salarié dont le licenciement ne peut être évité, elles doivent être respectées. A défaut, l'employeur peut se voir condamner à verser au salarié des dommages et intérêts au titre d'un préjudice distinct.

C'est cette possibilité d'indemnisation que nous rappelle la 19^{ème} chambre de la Cour d'appel de Versailles dans cet arrêt.

La solution retenue est classique sur le plan du reclassement interne. En l'espèce, l'employeur n'avait proposé qu'un seul poste au salarié, impliquant à la fois une modification de ses tâches et de son lieu de travail, alors qu'aucune recherche n'avait été réalisée au sein du groupe auquel la société appartenait. Qui plus est, la proposition était faite de façon imprécise et c'est donc à bon droit que les magistrats ont considéré que la recherche de reclassement était insuffisante.

Cet arrêt reste tout aussi classique sur le plan du reclassement externe. En effet, il est acquis que la violation de l'obligation légale de reclassement externe par l'employeur n'est pas retenue comme un motif autonome pour priver le licenciement de cause réelle et sérieuse, même si cette position est critiquée (2). En revanche, lorsqu'un accord collectif impose des obligations de reclassement, externe mais préalable à la rupture, leur violation invalide la mesure de licenciement (3). L'inexécution de l'obligation, en présence d'obligations conventionnelles, « constitue une irrégularité de fond », et la violation de « l'obligation conventionnelle de reclassement externe » prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

L'arrêt de la Cour d'appel de Versailles se démarque, toutefois, sur la question de l'indemnisation de l'inexécution des mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi.

En sus de ses obligations préalables de reclassement, l'employeur s'était engagé à assurer un reclassement postérieur à travers son PSE. En effet, l'une de ses dispositions prévoyait que l'employeur s'engageait

« à trouver une solution pour 100 % des salariés actifs et que les offres valables d'emploi devaient aboutir à des possibilités réelles de contrat de travail ».

En l'espèce, les magistrats relèvent qu'aucune « offre valable d'emploi » n'avait été faite au salarié, ce qui avait entraîné pour lui « un allongement de la durée d'inactivité ». La Cour d'appel suit ici l'argumentation du salarié, qui sollicitait une indemnisation complémentaire au titre du préjudice distinct.

La Cour de cassation a précisé, dans des espèces relatives à la mise en œuvre d'un PSE imposant à l'employeur, par l'intermédiaire d'une antenne emploi, de soumettre aux salariés des « offres valables d'emploi » en vue de leur reclassement externe, que la garantie donnée par l'employeur dans un PSE de proposer aux salariés concernés un nombre d'offres valables d'emploi constitue une obligation de résultat (4) ou encore que la Cour d'appel qui a constaté que l'employeur désigné dans la seule offre d'emploi soumise à la salariée n'avait pas répondu à sa demande, a ainsi fait ressortir que cette offre n'était pas sérieuse et constituait un manquement de l'employeur à ses obligations (5).

Par ailleurs, il convient de rappeler que la Chambre sociale de Cour de cassation reconnaît déjà au salarié la possibilité de percevoir des dommages et intérêts pour l'inexécution des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi. Ainsi, le salarié remplissant les conditions prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi pour prétendre à l'Allocation spéciale du Fonds national de l'emploi peut invoquer la responsabilité de l'employeur qui a commis une faute et bénéficié de dommages et intérêts (6). De même, des « dommages-intérêts en réparation du préjudice subi en raison de son exclusion du plan social » peuvent être alloués au salarié, « dès lors que son poste était affecté par la restructuration » (7).

En définitive, la Cour d'appel de Versailles confirme que les mesures complémentaires prévues par un plan de sauvegarde de l'emploi pour faciliter le reclassement externe des salariés n'ont pas le même objet que celles prévues par l'accord collectif applicable dans la métallurgie. La solution qui consiste à allouer une indemnisation complémentaire au salarié en présence d'une double violation de l'obligation de reclassement, sur deux fondements distincts, nous paraît donc juste et pertinente.

Laure Daviau,

Avocate au Barreau de Marseille

(2) Obs. E. Gayat sous Soc. 12 février 2008, n° 06-45.737, et Soc. 27 mai 2008, n° 07-40.703, Dr. Ouv. 2008, p. 580.

(3) Cf. Soc. 28 mai 2008, n° 06-46.009, Dr. Ouv. 2008, p. 492, n. X. Médeau.

(4) Cass. Soc, 12 juin 2008, n° 07-41199.

(5) Cass. soc, 19 janvier 2010, n° 08-44316.

(6) Soc. 29 mai 2002, n° 00-41.862.

(7) Soc. 10 juillet 1995, n° 94-40.477.