

Licenciement pour motif personnel

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Employeur imprimant des orientations sectaires à un séminaire de formation – En l’absence de discussion sur le contenu du séminaire, refus des salariés d’y participer – Attitude non constitutive d’une faute lourde – Absence de cause réelle et sérieuse au licenciement.

COUR D’APPEL DE VERSAILLES (5^e Ch. B)
22 mars 2001

P. contre S.A. Essor Optique (extraits)

FAITS, PROCEDURE, DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES

(...)

MOTIFS DE LA DECISION :

(...)

Sur le licenciement

Considérant que les salariés devaient participer à un séminaire au Canet à compter du lundi 17 août 1998 ;

Considérant que la veille au soir, ces salariés, qui arrivaient chacun de leur région d’affectation, se sont réunis pour discuter des questions qu’ils se posaient à propos des séminaires de travail, et ont décidé une intervention commune auprès de leur employeur ;

Considérant qu’à l’ouverture du séminaire M. F. s’est fait le porte-parole de ses collègues ; qu’il a demandé à toutes les personnes étrangères au service commercial de bien vouloir quitter la salle, ce que celles-ci ont fait ; que malgré l’opposition de M. C., qui lui a néanmoins accordé quelques minutes, il a lu le texte suivant :

Sam,

Nous avons convenu en Tunisie que nous devons tout nous dire, ce qui nous amène à vous annoncer que nous ne sommes pas en accord avec le fonctionnement actuel de la société ESSOR ;

Une fois de plus, nous sommes déçus et désabusés de ne pas avoir reçu l’ordre du jour de la réunion du Canet ;

Notre première demande est de disposer de l’ordre du jour de l’ensemble de cette réunion, ainsi que les sujets abordés et les noms des différents intervenants ;

Nous vous prions de nous laisser le temps nécessaire pour exprimer nos requêtes ;

Nous nous sommes réunis ce soir et avons décidé que M. F. serait le porte-parole des huit personnes suivantes...

Cette réunion a été provoquée par un malaise très profond qui ne cesse de s’amplifier continuellement ;

Nous ne voulons pas que la société Essor Optique dérive vers un fonctionnement avec lequel nous ne sommes pas en adéquation ;

Il s’avère aujourd’hui [que] la majorité de la force de vente se trouve en total désaccord avec les orientations philosophiques que vous donnez à cette société, et qu’avant d’en faire une société “différente”, il faudrait en faire une société “normale”, c’est-à-dire où l’ensemble des salariés se sente bien et reste lucide pour envisager la distribution des produits Essor Nikon dans les proportions et parts de marché qui leur sont dues ;

L’équipe actuelle a la volonté d’y parvenir ;

Ce sentiment est partagé par l’ensemble des personnes réunies. Il est donc impératif d’accorder un certain temps afin de définir de nouvelles directives avant que cette situation ne s’aggrave ;

Considérant que M. C. s’est catégoriquement refusé à engager la discussion en estimant que ce n’était ni le moment ni le lieu ; qu’il a exigé que le séminaire commence ; que les neuf salariés ont quitté la salle ne voulant pas y participer sans la discussion préalable que M. C. refusait ; qu’un peu plus tard, ce dernier a demandé à l’un des salariés de la force de vente qui ne s’était pas associé à la déclaration, d’aller leur demander de revenir reprendre le travail ; que ceux-ci ont refusé ;

Considérant qu’ils ont alors demandé à être reçu par le Président de la société Essor Optique ; que cette rencontre n’a pas eu lieu ; qu’ils ont été immédiatement mis à pied puis licenciés ;

(...)

Considérant que contrairement aux affirmations de la société Essor Optique, les salariés se trouvaient bien à l’hôtel réservé pour eux la veille du séminaire ; qu’en revanche, ils n’ont pas participé au dîner prévu avec M. C. ; que ce manque de courtoisie ne constitue pas une faute, le séminaire commençant le lundi et non le dimanche, et aucune réunion de travail n’étant prévue le dimanche soir ;

Considérant que la société Essor Optique soutient à tort que les salariés avaient été avisés du contenu du séminaire ; qu’en effet M. G. n’avait été informé que des horaires, du fait que le séminaire comporterait des jeux de rôle, qualifiés de sketches, et des évaluations et de la présence d’opticiens ;

Considérant que le fait d’avoir demandé aux deux opticiens, qui devaient participer à la formation en livrant leurs réflexions, de quitter la salle, n’était pas, compte tenu des liens les unissant à la société Essor Optique, de nature à mettre en cause leurs relations avec cette société ; que les salariés, qui ont donc veillé à ne pas rendre public le sujet de leurs préoccupations, n’ont pas commis de faute à cet égard ;

Considérant que le refus des salariés de participer au séminaire, sans une discussion préalable avec l’employeur sur les orientations philosophiques de la société et de ses séminaires, est de nature à constituer un acte d’insubordination, sauf si ce refus des salariés apparaît légitime au vu du contenu du séminaire, ou du refus de l’employeur de répondre à leurs interrogations ;

Considérant que M. C., directeur commercial, Mme L., contrôleur de gestion, et Mme B., secrétaire, étaient membres de l’association Au cœur de la communication à la création de laquelle Mme N., épouse de M. C., avait participé ; qu’en 1995/1996, cette association avait été répertoriée par une commission parlementaire belge comme étant une association à pratiques sectaires ; que cette même association sera répertoriée dans les mêmes termes par une commission parlementaire française et canadienne, ACC organisant également des séminaires au Canada, s’étaient fait l’écho de ses pratiques sectaires décrites avec précision : rigidité des horaires, longue durée de la journée de travail, recherche du comportement fautif des participants comme cause de leur manque de réussite, importance du groupe... ;

Considérant que des trois salariés précités participaient comme animateurs aux stages ou séminaires organisés par l’ACC ;

Considérant que certains salariés de la société Essor Optique, dont il n’existe aucun motif de rejeter les attestations, ont dû participer à des réunions de travail le week end à l’occasion desquelles leur ont été présentés l’association et certains séminaires qu’elle avait organisés ; qu’ils ont fait état des conditions inquiétantes dans lesquelles

ces réunions se sont déroulées, et qui ont abouti, selon eux, à des séances d'auto-culpabilisation publique et aux pleurs de certains participants ;

Considérant qu'en avril 1998, M. J., directeur des ventes, a été envoyé par la société Essor Optique dans un séminaire aux Etats-Unis sur la gestion du temps ; que Mme N., M. C. et Mme L. sont intervenus dans ce stage ; que l'intéressé a immédiatement estimé que celui-ci était dangereux en raison de ce qu'il a pensé être des manipulations psychologiques ; qu'il s'est fait reprocher par son employeur d'être resté extérieur à ce stage ; qu'il a ensuite démissionné, selon lui, pour échapper à ce genre de situation ;

Considérant qu'il résulte des programmes des divers séminaires organisés par la société Essor Optique pour ses commerciaux, que M. C. intervenait dans chacun d'entre eux, alors que ses fonctions de directeur commercial ne le destinait pas à assurer personnellement des formations de la nature de celles mises en œuvre ;

Considérant qu'il est établi que lors du séminaire en Tunisie du 11 au 15 mai 1998, M. J. avait fait part d'un malaise ressenti par les commerciaux par rapport à la manière dont M. C. gérait l'entreprise, et à ses activités au sein de l'ACC ; que M. J. a rapporté les propos tenus ; que toutefois aucun des commerciaux ne les a repris, certains ayant même contesté les avoir tenus ; qu'il est donc ainsi établi que le problème du rapport entre M. C., l'ACC et la société Essor Optique n'était pas vraiment nouveau ; que celle-ci le soutient de manière inexacte, même si dans un premier temps les salariés étaient restés taiseux devant M. C. ;

Considérant que si les photographies versées aux débats par la société Essor Optique font apparaître que lors de ce séminaire en Tunisie les salariés n'avaient pas l'air spécialement malheureux, certaines parties du compte rendu du séminaire diffusé à certains des salariés ne pouvaient pas ne pas amener la force de vente à s'interroger sur l'objet de ces séminaires ; qu'on peut ainsi y lire : "Apprendre à l'opticien à créer sa réalité plutôt que de la subir, à changer ses pensées pour arriver à vendre un produit de meilleure qualité... Le temps est maintenant à la franchise, à la communication, à la responsabilité, à la prise en charge. Ceci a été notre décision. Il s'agit maintenant de mériter la confiance que le groupe espère en chacun de vous, car le passé n'a pas été concluant dans ce sens, et vous n'avez pas été un moteur de changement. Ce que vous ne décidez pas de changer ne changera pas. En réussissant, cela alors nous pourrions espérer faire vivre nos valeurs : l'amour, le travail... Nous avons mis dans l'ordre l'amour, l'attachement à la famille, l'honnêteté et l'enthousiasme. Pour arriver à mettre ces valeurs dans notre esprit nous avons pris des engagements les uns envers les autres, pris conscience que le problème de l'autre est mon problème, qu'il fallait consacrer du temps pour voir et étudier nos barrières, pour mettre en place les choses importantes que l'on veut réaliser dans notre société" ;

Considérant que dans une note diffusée aux commerciaux en juin 1998, il avait été demandé à ceux-ci de répondre aux questions suivantes :

1° Que veut dire pour moi :

- faire d'Essor une société différente,
- être une société différente,

2° Qu'ai-je à apprendre des revers que nous avons eus ?

3° Qu'ai-je à changer ?

Considérant que tous ces propos font écho à ceux contenus dans une plaquette de présentation de l'ACC ;

Considérant enfin que le compte rendu du séminaire en Tunisie précise que le système d'évaluation est basé sur

quatre critères ; mise en pratique des valeurs de l'entreprise, évaluation par rapport à l'équipe, résultats et sketches

Considérant au vu de ces éléments que les appelants pouvaient donc légitimement s'interroger et souhaiter discuter de ce qu'ils ressentiaient comme un problème grave, à savoir le contenu exact, et pas seulement formel qui avait été communiqué à M. G., du contenu du programme du séminaire auquel ils devaient participer ;

Considérant que ces faits et l'appartenance de M. C. et de plusieurs de ses collaborateurs à l'ACC, leurs animations de séminaires organisés par elle, ou leur participation à ceux-ci, pouvaient laisser penser aux salariés de la société Essor Optique que les pratiques sectaires publiquement dénoncées de cette association étaient susceptibles d'être mises en œuvre par l'intéressé au sein de sa société ;

Considérant que les inquiétudes et interrogations des salariés se sont exprimées en des termes courtois, mesurés, et positifs, et en l'absence de personnes étrangères à la société ; que compte tenu de la gravité du problème soulevé, les salariés n'ont pas abusé de leur liberté d'expression dans l'entreprise, liberté à laquelle il ne peut être apporté que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché que les inquiétudes et interrogations des salariés exigeaient, compte tenu de leur nature et de leur gravité, des réponses immédiates de la part de l'employeur ; que celui-ci, qui a exigé de les différer, ne pouvait ensuite reprocher aux salariés de ne pas avoir voulu participer au séminaire, dont justement le principe, en l'absence de précision suffisante sur le contenu, pouvait légitimement les inquiéter ;

Considérant que la société Essor Optique soutient que faute de mise en cause préalable des séminaires, les salariés ne pouvaient agir comme ils l'ont fait sans commettre une faute ; que toutefois la prise de conscience tardive de ce que les salariés, qui n'avaient l'occasion d'être regroupés que lors de ce séminaire, ont perçu comme une question d'une extrême gravité, dont ils n'avaient pas pris la mesure antérieurement, et donc s'absence de demande de rendez-vous antérieure, ne peuvent leur être reprochés ;

Considérant enfin que la société Essor Optique, qui a refusé tout dialogue avec les salariés qui posaient une question importante, et a licencié 9 d'entre eux, ne peut reprocher à ceux-ci d'être responsables du retard pris dans la mise en œuvre de la campagne commerciale d'automne ;

Considérant qu'aucun élément du dossier ne permet d'établir que le comportement de M. P. trouverait sa cause dans la réduction à venir de sa rémunération ;

Considérant que la demande qui aurait été faite à la société de se débarrasser de certains salariés ne peut, à elle seule, compte tenu du contexte, constituer une cause de licenciement ;

Considérant qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que M. P. n'a commis aucune faute ;

Sur les demandes en paiement :

Considérant sur les demandes de remboursement de frais, que la société Essor Optique soutient à juste titre que ne retenant pas dans l'exécution normale du contrat de travail, les frais exposés par le salarié pour se rendre au siège de la société pour y rencontrer les dirigeants pour la défense de sa situation, qu'ils constituent un préjudice résultant de la rupture ; que le salarié mis à pied le 18 août 1998 ne peut donc prétendre qu'aux frais antérieurs, soit 181 F, les frais d'hôtel de la nuit du 16 au 17 août étant pris en charge directement par l'employeur ;

Considérant que le jugement doit être confirmé en ce qui concerne les condamnations au paiement, de l'indemnité de licenciement ;

Considérant que M. P. avait plus de deux ans d'ancienneté que la société Essor Optique emploie de manière habituelle au moins 11 salariés; que les rémunérations des six derniers mois se sont élevées à 104195 F; qu'il verse les relevés ASSEDIC jusqu'en février 2000 que dans ces conditions il lui sera alloué la somme de 18000 F à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Considérant qu'en application de l'article L.122.14.4 du Code du Travail, lorsque le licenciement d'un salarié intervient sans cause réelle et sérieuse, le tribunal ordonne d'office le remboursement par l'employeur, de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié par les organismes concernés, du jour du licenciement au jour du jugement, dans la limite de 6 mois; qu'en l'espèce au vu des circonstances de la cause il convient de condamner l'employeur à rembourser les indemnités à concurrence de six mois

Sur la demande reconventionnelle :

Considérant que cette demande est fondée sur le dénigrement de la société Essor imputé à M. P. et laperte de chiffre d'affaires

Considérant que la décision de la société Essor Optique de se séparer de neuf de ses onze commerciaux, outre le remplacement dans des conditions non précisées du directeur des ventes engagé en août 1998, et de mettre en place une nouvelle stratégie commerciale ne pouvait pas rester sans incidence sur le chiffre d'affaires de la société qu'elle ne pouvait pas davantage rester ignorée de ses partenaires et concurrents

Considérant que les articles de presse versés aux débats n'établissent pas que le salarié aurait abusé de sa liberté d'expression; qu'aucune faute ne peut donc lui être reproché à cet égard

Considérant que la baisse du chiffre d'affaires avant la rupture ne peut être imputée au dénigrement invoqué que pour la période qui a suivi, il convient d'observer que la société Essor Optique ne verse aucune pièce établissant que les opticiens qui ont cessé de se fournir auprès d'elle l'ont fait à raison de la connaissance qu'ils avaient eue des accusations portées par les salariés ou à raison du dénigrement reproché à ceux-ci et qui ne résulte que de deux attestations d'actuels salariés de la société Essor Optique, dont l'un de Mme B., dont les liens avec l'ACC, et donc, avec M. C., ont été rappelés par la Cour;

Considérant qu'il n'est pas établi que des difficultés seraient apparues entre la société Essor Optique et la société Affelou qui s'est contentée de demander des informations à la société Nikon sur la situation de la force de vente de la société Essor Optique, de même en ce qui concerne la société Visato

Que le fait allégué n'a donc causé aucun préjudice matériel à la société Essor Optique

Considérant qu'il apparaît en conséquence, qu'au delà des propres difficultés qu'elle s'est créées en licenciant neuf de ses commerciaux sur onze, la société Essor Optique n'établit pas qu'elle aurait subi le préjudice matériel qu'elle invoque du fait des dénigrements et tentatives de déstabilisation dont elle aurait fait l'objet de leur part

Considérant en conséquence que la société Essor Optique sera déboutée de sa demande reconventionnelle;

Considérant que la société Essor Optique qui succombe sera condamnée aux dépens et devra verser à chacun des salariés la somme de 4000 F au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile;

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement par arrêt contradictoire;

Rejette la demande d'audition de témoins;

Réformant le jugement du Conseil de Prud'hommes de Nanterre du 11 janvier 2000.

Condamne la société Essor Optique à payer à M. P. la somme de 181 francs (cent quatre vingt et un francs) à titre de remboursement des frais professionnels;

L'infirme en ce qu'il a débouté M. P. de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse;

Statuant à nouveau;

Condamne la société Essor Optique à payer à M. P. la somme de 180 000 francs (cent quatre vingt mille francs) à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse;

Confirme pour le surplus le jugement entrepris;

Y ajoutant;

Condamne la société Essor Optique à rembourser aux organismes concernés les indemnités de chômage par eux payées, à concurrence de 6 mois;

Condamne la société Essor Optique à payer à M. P. une indemnité de 4 000 francs (quatre mille francs) au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile et la déboute de sa demande à ce titre;

La condamne aux entiers dépens.

(Mme Linden, Prés. - Mes Brihi, Camadro et Fedida, Av.)

NOTE. – La décision donne peu de précisions sur ce qu'étaient les pratiques ou la philosophie sectaire de l'Association "Au cœur de la communication" que l'employeur entendait utiliser dans l'organisation et le déroulement du stage de formation.

Il semble qu'il s'agisse de méthodes pédagogiques aboutissant par des manipulations psychologiques à la culpabilisation des intéressés.

Quoiqu'il en soit, elles ont paru suffisamment graves à la Cour d'Appel pour que le refus des salariés de participer au séminaire ne soit pas considéré comme fautif. Cette intrusion dans la personnalité des salariés était manifestement condamnable.

Au surplus l'employeur se refusait à tout échange sur les questions soulevées par cette situation et à toute discussion avec les intéressés.

L'ensemble de ces faits pouvait être aussi considéré comme constitutif d'une atteinte aux droits et libertés individuels au sens de l'article L. 120.2 du Code du Travail.