

## Licenciement pour motif économique

**LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Motif disciplinaire invoqué – Licenciements collectifs – Fractionnement des licenciements dans le temps – Obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi – Nullité de la procédure – Réintégration du salarié.**

COUR D'APPEL DE PARIS (21<sup>e</sup> Ch. B)  
11 avril 2002

**G. contre Barclays Capital France**

La Cour statue sur l'appel régulièrement interjeté par M. G. d'un jugement du Conseil de prud'hommes de Paris en date du 25 octobre 1999 qui a condamné la société Barclays Capital France à lui payer les sommes de 112 842 F au titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de 2 000 F au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, l'a lui-même condamné à rembourser à cette société la somme de 23 474,82 F ;

Il convient pour un exposé des faits de la cause de se reporter au jugement déféré. Il suffit de rappeler ce qui suit : M. G. était engagé par la société BZW en qualité de Boxman Options. Il a été licencié par lettre en date du 23 décembre 1997 rédigée en ces termes : « Vous avez été informé la semaine du 3 novembre 1997 que vous alliez avoir à assurer une polyvalence sur d'autres marchés que celui des options à partir du 10 novembre 1997. Vous avez

*refusé, le 12 novembre 1997, de vous déplacer de box et avez refusé de passer les ordres sur le pibor. Ce n'est qu'après une lettre comminatoire de votre supérieur hiérarchique remise le 13 novembre 1997 que vous vous êtes conformé à ses ordres. En conséquence, il est indéniable que votre insubordination a porté atteinte au fonctionnement de la société BZW France SA. Les explications fournies lors de l'entretien préalable ne permettent pas de modifier cette appréciation. Nous sommes donc amenés à prononcer votre licenciement pour insubordination » ;*

Pour statuer comme il l'ont fait, les premiers juges ont énoncé que la société Barclays Capital France ne rapporte « pas tant l'importance que la réalité du licenciement » et qu'il apparaît par contre que « l'employeur a pris des initiatives visant à déstabiliser le salarié dans l'exécution de son activité professionnelle en tendant ainsi à obtenir son départ de l'entreprise » et qu'enfin l'indemnité de licenciement a été calculée sur un taux supérieur aux droits de l'intéressé ;

Appelant M. G. fait valoir qu'il n'a nullement refusé d'exécuter les instructions de son employeur s'étant borné à demander que ces instructions soient exprimées par écrit, que la prétendue insoumission n'est qu'un prétexte et qu'il a en réalité été licencié pour motif économique lié à la restructuration de l'entreprise consécutive à la modification des marchés boursiers. Il allègue avoir été victime d'une fraude manifeste et délibérée puisque la société n'a que tardivement élaboré un plan social soumis au Comité

d'entreprise le 15 septembre 1998 alors qu'elle aurait dû le faire dès le moment où il devenait prévisible que les restructurations allaient entraîner des réductions massives d'effectifs et ce au plus tard en juillet 1997 époque à laquelle est intervenue la fusion-absorption de la société BZW par la Compagnie Financière BZW et l'apport des activités de la banque d'investissement par Barclays Banque PLC à sa filiale opération qui a entraîné en l'espace de neuf mois cent cinquante suppressions d'emplois. Il demande donc à la Cour de réformer le jugement déféré, de prononcer la nullité de son licenciement sur le fondement de l'article L.321-4-1 du Code du travail, d'ordonner sa réintégration sous astreinte de 2 287 € par jour de retard, de condamner la société Barclays Capital France à lui payer le montant des salaires et accessoires qu'il aurait dû percevoir pendant la période de nullité et de lui allouer dès à présent une provision de 152 449 € de ce chef et très subsidiairement de lui allouer une indemnité du même montant sur le fondement de l'article L.122-14-4 du Code du travail. Il soutient enfin que l'indemnité de licenciement aurait dû être calculée sur la base de l'article 58 de la Convention collective des Banques et prie la Cour d'infirmer le jugement entrepris en ce qu'il a fait droit à la demande reconventionnelle en restitution d'un trop versé d'indemnité de licenciement et de condamner la société Barclays Capital France à lui payer de ce chef une indemnité complémentaire de 2 012,02 €. Il sollicite en outre l'allocation d'une somme de 1 830 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

La société Barclays Capital France intimée et appelante incidente prétend que le vrai motif du licenciement est bien disciplinaire, que la faute alléguée est caractérisée, qu'il y a bien eu un trop perçu d'indemnité de licenciement dès lors que l'article 58 de la Convention collective des Banques n'est pas applicable en l'espèce. Elle demande donc à la Cour de confirmer le jugement déféré en ce qui concerne le remboursement d'un trop perçu sur indemnité de licenciement, de le réformer pour le surplus, de rejeter l'ensemble des prétentions de M. G. et de le condamner au paiement d'une somme de 8 304 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Pour un énoncé plus complet des demandes et moyens des parties il est fait référence aux conclusions visées le 21 février 2002 ;

**Sur ce :**

**Considérant qu'il est constant qu'à l'époque du licenciement litigieux la société Barclays Capital France avait entrepris de négocier des départs volontaires avec certains membres de son personnel ;**

**Que M. G. était de ceux qui ont refusé une telle négociation ;**

**Que contrairement à ce que soutient la société Barclays Capital France aucun changement d'affectation ne lui avait été notifié à l'avance ;**

**Qu'il a pu sans faute solliciter des explications écrites quand il lui a été demandé de changer de box le 12 novembre 1997 ;**

**Que cette demande d'explications fondée sur le fait qu'il n'était pas réellement polyvalent ne caractérise pas une insubordination ;**

**Que la dernière phrase de la note du 13 décembre 1997 ainsi rédigée : « j'ai constaté ce matin que vous avez refusé d'obtempérer. Je vous réitère très fermement ma demande sachant que je n'hésiterai pas à prendre les mesures qui s'imposent très rapidement » est ambiguë ;**

**Que l'emploi des termes « réitération de ma demande » avant l'annonce de mesures doit être interprété comme une renonciation à sanction au cas où le salarié se conformerait aux instructions réitérées ;**

**Qu'il est constant que dès que l'ordre a été précisé M. G. s'est exécuté même s'il a continué à prétendre que cette réorganisation des services pouvait être préjudiciable ;**

**Qu'il n'est surtout ni établi ni même allégué que M. G. ait été remplacé ;**

**Qu'il s'induit de ces éléments que le vrai motif du licenciement est bien d'ordre économique à savoir la**

**restructuration de l'entreprise entraînant la suppression de l'emploi de M. G. ;**

**Qu'il résulte de l'examen du livre d'entrée et de sortie du personnel que trente six licenciements sans remplacement ont eu lieu avant l'élaboration d'un plan social ;**

**Que vingt huit de ces licenciements sont intervenus pendant les quatre mois qui ont précédé la rupture du contrat de travail ;**

**Qu'à juste titre dès lors M. G. sollicite que soit fait application du dernier alinéa de l'article 321-2 du Code du travail ;**

**Qu'il y a donc lieu de prononcer la nullité du licenciement ;**

**Que ce prononcé justifie que la société Barclays Capital France soit condamnée sous astreinte à réintégrer M. G. dans les conditions qui seront précisées au dispositif du présent arrêt ;**

**Que le fait qu'elle déclare s'opposer à cette réintégration est inopérant ;**

**Qu'il y a lieu par ailleurs d'allouer à M. G. une provision à valoir sur la réparation du préjudice subi du fait de la perte de revenus pendant la période de nullité ;**

**Que la Cour dispose d'éléments suffisants d'appréciation pour évaluer à 45 000 € le montant de celle-ci ;**

**Considérant que la société Barclays Capital France a annoncé à son personnel le 2 juillet 1997 qu'elle était assujettie à la Convention collective des banques ;**

**Que contrairement à ce que prétend l'intimée la Convention collective des banques est plus favorable que la Convention Collective de la bourse quant à la détermination de l'indemnité de licenciement ;**

**Qu'en effet dès lors que le vrai motif du licenciement était la suppression de l'emploi dans le cadre d'une restructuration de l'entreprise, M. G. avait droit à l'indemnité prévue par l'article 58 de cette convention collective le licenciement reposant en fait sur une des causes visées par l'article 48 de ladite convention ;**

**Que le jugement déféré sera confirmé en ce qu'il a fait droit à la demande de remboursement d'un trop perçu ;**

**Qu'en application de l'article 58 de la Convention collective des banques M. G. reste créancier d'une somme de 2 012,02 € au titre d'indemnité de licenciement ;**

**Considérant que la société Barclays Capital France qui succombe sera condamnée aux dépens et déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;**

**Que l'équité commande que sur ce même fondement elle paye à M. G. une somme complémentaire de 1 200 € pour frais irrépétibles en cause d'appel ;**

**PAR CES MOTIFS :**

**Infirme le jugement déféré et statuant à nouveau ;**

**Dit et juge que le vrai motif du licenciement est la suppression de l'emploi de M. G. à la suite d'une réorganisation de l'entreprise ;**

**Prononce la nullité de ce licenciement sur le fondement de l'article L.321-4-1 du Code du travail ;**

**Condamne la société Barclays Capital France à réintégrer M. G. dans son emploi ou dans un emploi équivalent dans les trente jours de la notification du présent arrêt ;**

**Dit que passé ce délai elle y sera contrainte par une astreinte de 500 € (cinq cents euros) par jour de retard ;**

**Dit que la liquidation éventuelle de l'astreinte sera prononcée par la Cour ;**

**Condamne la société Barclays Capital France à payer une somme de 45 000 € (quarante cinq mille euros) à valoir sur la réparation du préjudice subi du fait de la perte de revenus pendant la période de nullité ;**

**Déboute la société Barclays Capital France de sa demande en remboursement de trop perçu sur indemnité de licenciement et la condamne à payer à titre de complément d'indemnité de licenciement la somme de 2 012,02 € (deux mille douze euros et deux centimes) ;**

**Invite M. G. à produire tous documents utiles quant à l'étendue de son préjudice ;**

**Renvoie l'affaire à l'audience du 17 janvier 2003 à 13 h 30 ;**

**Condamne la société Barclays Capital France aux dépens et la déboute de sa demande au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;**

**La condamne sur ce même fondement à payer à M. G. en sus de la somme allouée par les premiers juges une somme de 1 200 € (mille deux cents euros) pour frais irrépétibles en cause d'appel.**

(M. Marc, prés. - Me Henry, SCP Courtois Lebel, av.)

NOTE. – Dans cette affaire, trente-six licenciements sont décidés hors plan de sauvegarde de l'emploi, à la suite d'une fusion-absorption. Pour ce faire, l'employeur les fractionne dans le temps et va même jusqu'à déguiser certains licenciements économiques en licenciement disciplinaires. Licencié soit-disant pour insubordination, un salarié conscient du subterfuge saisit le Conseil de prud'hommes pour demander sa réintégration dans l'entreprise.

Deux éléments essentiels, qui caractérisent la fraude, n'ont pas échappé à la sagacité des juges : l'absence de motif disciplinaire réel et l'absence de remplacement du salarié licencié, constaté grâce au registre unique du personnel.

Fort logiquement, la requalification du licenciement pour faute en licenciement pour motif économique entraîne les conséquences suivantes :

- le constat selon lequel ce licenciement aurait du être prononcé dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, en application de l'article L. 321-2 du Code du travail (rappelons que cette disposition protège les salariés contre les « licenciements par petits

paquets », et qu'en l'espèce, vingt-huit licenciements ont lieu durant les quatre mois antérieurs au licenciement du salarié) ;

- la nullité de la procédure de licenciement du fait de l'absence d'un tel plan (art. L. 122-14-4 du Code du travail) ;
- la nullité du licenciement et, à la demande du salarié, sa réintégration dans l'entreprise (1).

Il faut souligner ici la rigueur exemplaire du raisonnement suivi par les juges, lesquels font une exacte application de la lettre et de l'esprit des textes.

Saluons également la condamnation de l'employeur au paiement d'une provision de 45 000 € à valoir sur la réparation du préjudice subi par le salarié du fait de sa perte de revenus pendant son éviction de l'entreprise.

La récente loi de modernisation sociale a enrichi le dispositif législatif visant à « empêcher » les employeurs de contourner la réglementation relative au plan de sauvegarde de l'emploi (2). Désormais, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, l'employeur doit mettre en œuvre ce plan dans trois hypothèses :

1. lorsqu'au moins dix salariés sont licenciés pour motif économique sur une même période de trente jours ;
2. pour tout nouveau licenciement économique envisagé dans les trois mois qui suivent le licenciement économique de plus de dix personnes au cours des trois mois précédents ;
3. pour tout nouveau licenciement économique intervenant dans les trois mois qui suivent le licenciement économique de plus de dix-huit salariés au cours de l'année civile précédente (3).

A rapprocher : CPH Meaux (référé - départage) 29 avr. 1994 Dr. Ouv. 1995 p. 29 n. Hélène Sinay.

**Mélanie Carles**

(1) Lire « La nullité du plan social et ses effets », Dr. Ouv. 1997, p. 96, note P. Moussy.

(2) Voir le numéro spécial de la RPDS « Le licenciement économique après la loi de modernisation sociale », n° 685 de mai 2002.

(3) Issue de la loi du 17 janvier 2002, cette dernière disposition est d'application immédiate. Elle vaut donc pour tout nouveau

licenciement économique envisagé au cours des trois premiers mois de l'année 2002 par une entreprise qui a procédé au cours de l'année 2001 à des licenciements pour motif économique de plus de 18 personnes au total sans avoir présenté de plan de sauvegarde de l'emploi (circulaire 2002/3 du 23 janvier 2002 relative à l'entrée en vigueur de la loi de modernisation sociale).