

## Licenciement pour motif économique

**LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE –  
Ecoulement du chiffre d'affaires – Caractère réel –  
Départ de l'équipe commerciale – Absence de  
remplacement par de nouveaux salariés – Baisse  
d'activité imputable à l'inertie de l'employeur –  
Légèreté blâmable – Licenciement dépourvu de  
cause réelle et sérieuse.**

COUR D'APPEL DE LIMOGES (Ch. Soc.)  
28 janvier 2003

**L. contre Société BCS**

La société Bureau Central de Sécurité Ouest (BCSO) a engagé Thierry L. comme chef de véhicule à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1992. Les parties ont signé le 1<sup>er</sup> janvier 1996 un contrat de travail aux termes duquel Thierry L. relevait de la classification « Personnel ouvrier niveau 3 échelon 3 G coefficient 135 » telle que prévue par la convention collective du travail mécanique du bois et était rattaché à l'établissement de Naintré (Vienne).

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 24 juillet 2000 la société BCSO a notifié à Thierry L. son licenciement pour motif économique « à la suite de l'absence de travaux à réaliser sur Limoges et du fait de votre décision de ne pas rejoindre l'établissement de Tours où nous vous proposons un poste équivalent ».

(...)

Thierry L. expose l'argumentation suivante :

La baisse du chiffre d'affaires ou des bénéfices ne suffit pas à caractériser des difficultés économiques justifiant le licenciement. Il n'est pas fait mention du fait que le poste de Thierry L. est supprimé.

L'employeur a laissé disparaître une équipe commerciale, dont les membres avaient de mauvaises relations avec leur chef. C'est sa légèreté blâmable qui a entraîné la chute du chiffre d'affaires à l'agence de Limoges. Celle-ci s'est reconstituée depuis lors et il n'était donc pas nécessaire de licencier Thierry L.. En outre la situation florissante de l'entreprise permettait de faire face aux difficultés passagères de l'agence de Limoges. D'autre part, l'accord d'établissement relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail signé le 25 février 2000 prévoyait l'embauche de quatre salariés de la catégorie ouvriers et employés et le maintien de l'effectif sur deux ans, alors que l'aide était sollicitée.

Le non-respect de cet engagement par l'employeur ouvre droit à dommages-intérêts pour le salarié. Le contrat de travail ne comportait pas de clause de mobilité géographique. Il était impossible à Thierry L. de répondre favorablement à une proposition de mutation pour Tours. Son épouse venait d'obtenir une mutation en Haute-Vienne au titre du rapprochement de conjoint. Le juge délégué aux affaires familiales avait fixé chez lui la résidence de son fils de dix ans par une décision du 4 janvier 2000, en accordant un droit de visite et d'hébergement à son ex-épouse. Au surplus son employeur pouvait le reclasser en tant que commercial. Thierry L. est resté au chômage du mois de septembre 2000 au mois de janvier 2001 et a retrouvé un emploi à la société Arcole Protector dans laquelle il a fait une formation.

Par écritures soutenues oralement à l'audience la société BCS France conclut à la confirmation du jugement et réclame 3 100 euros sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, en exposant l'argumentation suivante :

Les difficultés de l'entreprise étaient réelles puisque depuis un an elle ne réalisait plus aucun chiffre d'affaires à Limoges alors que jusqu'en 1999 elle y réalisait un chiffre d'affaires de 800 000 F par mois en moyenne. Du fait de l'absence de commandes il a été proposé un reclassement sur Tours. Il n'y a nullement eu reprise de l'activité de l'agence de Limoges, les seules interventions relevant en fait du service après vente. Contrairement à ce qui est prétendu, la situation de l'entreprise n'est nullement florissante

puisqu'elle a subi une perte de 2 615 121 F sur l'exercice clos le 31 décembre 2000. Le responsable de l'équipe commerciale l'a désorganisée puis a démissionné pour s'engager dans une entreprise concurrente, où travaille actuellement Thierry L..

L'employeur a satisfait à son obligation de reclassement en lui proposant des postes à Tours, Bordeaux et Strasbourg. La société BCS France n'a bénéficié que des réductions de charges au titre de la loi Aubry I et non de celles de la loi Aubry II. Au titre de cette dernière elle avait pour seule obligation de réduire les horaires à 35 heures et n'avait en revanche aucune obligation d'embauche ou de maintien du personnel. La fermeture du site de Limoges est due à des circonstances indépendantes de la volonté de la société BCS France.

Sur quoi, la Cour :

**Attendu que le licenciement est motivé par l'absence de travaux à réaliser sur Limoges et le refus par le salarié d'une mutation sur l'établissement de Tours ;**

**Attendu que, d'après un graphique versé aux débats, dont Thierry L. ne conteste pas la sincérité, le chiffre d'affaires de l'agence de Limoges, où il travaillait, s'est effondré en moins de six mois puisqu'il est passé de 500 000 F au mois de décembre 1999 à 40 000 F au mois de mai 2000 ;**

**Que l'employeur ne pourrait légitimement en tirer les conséquences en fermant l'agence que dans la mesure où cette situation n'est pas imputable à une légèreté blâmable de sa part ;**

**Attendu que, d'après les propres écritures de l'intimée, trois des agents commerciaux de Limoges ont démissionné en un mois, un premier le 31 décembre 1999 et deux autres le 31 janvier et le 1<sup>er</sup> février 2000, alors qu'il y en avait cinq ;**

**Que le chiffre d'affaires, qui dépend de l'activité de prospection des agents commerciaux, est donc tombé à 180 000 F dès le mois de février 2000 ;**

**Qu'il ne pouvait échapper à la société BCS France qu'il était impératif dès le début de l'année 2000 de reconstituer l'équipe commerciale et elle n'explique pas pourquoi elle a laissé se dégrader la situation pendant tout le semestre au point qu'on peut lire dans le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise du 30 juin 2000 : « Depuis mars il n'y a aucun commercial sauf Didier F. » ;**

**Que, la société BCS France ayant laissé disparaître l'équipe commerciale, sans réagir, ce qui s'est rapidement répercuté sur le chiffre d'affaires de l'agence de Limoges, dont l'activité a dû être interrompue, Thierry L. est bien fondé à prétendre que cette situation est imputable à la légèreté blâmable de l'employeur, ce qui prive son licenciement de cause réelle et sérieuse ;**

**Que, compte tenu de l'ancienneté de Thierry L. dans l'entreprise, du niveau de sa rémunération et de la circonstance qu'il a retrouvé un emploi au mois de février 2001 mais à un niveau de rémunération moindre, il y a lieu de lui allouer une indemnité de 13 000 € en réparation du préjudice causé par le licenciement ;**

**Attendu qu'il y a lieu de condamner la société BCS France aux dépens et aux frais irrépétibles supportés par l'appelant ;**

**Attendu qu'il apparaît opportun de faire application de l'article L. 122-14-4 alinéa 2 du Code du travail ;**

**PAR CES MOTIFS :**

La Cour,

– **Infirme le jugement du Conseil de prud'hommes de Limoges en date du 29 mars 2002 ;**

– **Statuant à nouveau ;**

– **Dit que le licenciement de Thierry L. est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;**

– **Condamne la société BCS France à payer à Thierry L. une indemnité de 13 000 € pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 900 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.**

(M. Leflaive, prés. - M. Guillard, mandat. synd. - M<sup>e</sup> Peyclet, av.)

NOTE. – La Cour d'appel de Limoges offre une nouvelle illustration de la notion de légèreté blâmable de l'employeur qui prive le licenciement économique de cause réelle et sérieuse. Tout comme le motif économique doit être un motif non inhérent à la personne du salarié, il doit être non inhérent à la personne de l'employeur : ce dernier ne doit pas avoir créé intentionnellement et artificiellement ses difficultés économiques. En l'espèce, une société avait procédé au licenciement pour motif économique de son chef de véhicule avec comme cause économique le fait que l'agence de Limoges, sur laquelle il était basé, ne réalisait plus aucun travaux. La société avait fait une proposition de mutation sur une agence de Tours au salarié qui l'avait refusée. Le salarié avait, lors de débats, soulevé le fait que la société était à l'origine de la non réalisation de chiffre d'affaires sur l'agence de Limoges. En effet, l'équipe commerciale avait été réduite (sur les cinq commerciaux, il n'en restait plus qu'un) et la société avait laissé périr la situation en ne procédant pas au remplacement des personnes manquantes. L'effectif étant réduit, voire quasiment inexistant, le chiffre d'affaires n'avait pu être réalisé. La société ne pouvait réellement soutenir qu'elle ignorait qu'en ne procédant pas au remplacement des personnes manquantes, son chiffre d'affaires serait moindre, voire quasi-inexistant.

La Cour de cassation a eu, à maintes reprises, l'occasion d'offrir des exemples de légèreté blâmable ou de faute de l'employeur rendant le licenciement pour motif économique sans cause réelle et sérieuse. Elle a notamment soutenu que la cessation d'activité d'une entreprise constitue un motif économique lorsqu'elle n'est pas due à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable (Cass. Soc. 16 janvier 2001 Dr. Ouv. fév. 2001 couv. n° 4, Bull. V n° 10). Elle n'a pas hésité à condamner un employeur qui, par ses agissements, avait conduit à la liquidation forcée de sa société (Cass. Soc. 10 juillet 2002 RJS 2002 n° 1216). Elle a également sanctionné les cessations anticipées suivantes : non-renouvellement d'une autorisation de fonctionnement d'un casino en raison des antécédents judiciaires de son gérant (Cass. Soc. 26 janvier

1994), association qui se laisse dépouiller par complaisance d'une importante partie de son patrimoine (Cass. Soc. 9 octobre 1991).

Elle a déclaré sans cause réelle et sérieuse, le licenciement d'un salarié titulaire d'un contrat d'adaptation car lors de l'embauche de ce dernier, la société connaissait déjà des sérieuses difficultés économiques. Par conséquent, elle ne pouvait invoquer ces dernières pour procéder au licenciement de son salarié quelque temps après (Cass. Soc. 26 février 1992).

Mais qu'en est-il des cessations définitives d'activités consécutives à l'âge ou à l'état de santé de l'employeur (Cass. Soc. 31 mai 1956, Brinon, Dr. Ouv. 1956 p. 340 et note G. Lyon-Caen Dr. Ouv. 1957 p. 1) ?

En 1989, la Cour de cassation avait déclaré abusif le licenciement économique d'un salarié consécutif de la fermeture définitive de l'exploitation agricole en raison de l'âge avancé de l'employeur (Cass. Soc. 10 octobre 1989). Faut-il y voir un principe général qui énoncerait que pour être réelles et sérieuses, l'employeur ne doit, en rien, être personnellement responsable des causes économiques qu'il invoque ?

En attendant que la Cour soit plus explicite, le débat le plus important se place au niveau des juridictions de fond car une telle hypothèse constitue avant tout une affaire de faits et d'appréciation de ces derniers. Relevons que la preuve risque d'être difficile pour le salarié, souvent tenu à l'écart des politiques de gestion des entreprises et des groupes... Plus que jamais les institutions représentatives (CE, DP, DS...) auront un rôle prépondérant dans la contribution à l'administration de la preuve (add. toutefois Cass. Soc. 18 déc. 2001 Dr. Ouv. 2002 p. 446 n. M. Henry).

Certains diront qu'une fois n'est pas coutume, la Cour suprême s'ingère dans la politique de gestion des entreprises. Mais avancer une telle argutie, c'est oublier que la Cour est garante des principes fondamentaux du droit du travail, notamment de celui qui édicte que « *le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi* » (L. 120-4 C. Tr.). Ce principe implique que l'employeur doit tout mettre en œuvre pour assurer la pérennité de son entreprise, ainsi que celle des emplois qu'elle génère.

**Nathalie Bizot**  
**Union locale CGT de Castres**