

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Obligation de reclassement – Débiteur – Employeur – Transfert au salarié en lui retirant toute activité professionnelle – Licéité (non).

COUR D'APPEL DE PARIS (22^e Ch. A) 3 juillet 2002 - P. contre Thalès Services Industrie

Sur quoi, la Cour

Mme P. a été embauchée à compter du 1^{er} août 1990 en qualité d'ingénieur par la société Spectral-MIS qui a été rachetée en 1992 par le groupe Thomson-CSF ; Mme P. dont le contrat de travail a été transféré successivement au sein de plusieurs filiales du groupe Thomson-CSF, a ensuite, par avenant du 12 mars 1997, quitté la société Thomainfor (service DSP) pour être affectée à l'établissement d'Arcueil de la SA Thomson CSF Services Industries ;

En juillet 1999, Mme P. a fait attirer son employeur devant le Conseil de prud'hommes de Créteil pour demander des indemnités et dommages et intérêts correspondant à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, invoquant une rupture de son contrat de travail imputable à la SA Thomson CSF Services Industries qui ne lui fournissait pas de travail ;

Par lettre en date du 30 novembre 2000, Mme P. a été avisée de ce qu'elle était licenciée pour motif économique, ce courrier étant motivé par la suppression en 1998 de son poste de cadre au sein de la direction financière suite à des difficultés économiques et pour impossibilité de la reclasser du fait de son « comportement délibérément négatif et systématiquement passif » ;

En ce qui concerne la demande de dommages et intérêts pour exécution fautive par l'employeur de ses obligations entre mars 1997 et décembre 2000 :

Mme P. prétend que pendant son affectation à l'agence d'Arcueil, son employeur n'a pas rempli ses obligations ; pendant cette période et alors que parallèlement la SA Thomson CSF Services Industries a mis en œuvre successivement trois plans sociaux, le premier appliqué du 1^{er} juillet 1996 au 31 décembre 1997, le deuxième mis en place début 1998 et le troisième portant sur la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2002, les événements suivants ont eu lieu :

– par lettre du 30 janvier 1998, la SA Thomson CSF Services Industries a avisé Mme P. que la direction comptable et financière ne permettait plus le maintien de son poste dans cette entité et a ajouté : « *les dispositions du plan social pour l'année 1998, dont vous bénéficiez déjà, visent à renforcer votre employabilité* »,

– le 24 avril 1998, Mme P. a été avisée du déménagement de son bureau dans un autre bâtiment du site d'Arcueil, cet immeuble appelé « K » étant situé à proximité de l'Espace Opportunité qui regroupait les personnes et les moyens matériels destinés à aider le reclassement des salariés,

– à compter du 4 janvier 1999, la SA Thomson CSF Services Industries a proposé à Mme P. un contrat de réorientation professionnelle que celle-ci a refusé de signer,

– Mme P. a été dispensée à partir de septembre 1999 d'une présence permanente dans l'entreprise, l'employeur ne lui imposant à compter d'octobre 1999 que d'y rester deux demi-journées par semaine ;

A l'appui de sa demande de dommages et intérêts, Mme P. allègue les griefs suivants qu'elle reproche à la SA Thomson CSF Services Industries :

Manquement à l'obligation de fournir du travail :

L'avenant du 12 mars 1997 mentionne que le changement de lieu de travail de Mme P. s'inscrit « *dans le cadre de l'opération de transfert du personnel DSP Thomainfor vers TSI Arcueil* » et ne prévoit aucun changement afférent à la classification professionnelle de la salariée ; Mme P. ayant été candidate au comité d'entreprise, cette mutation a été autorisée par l'inspection du travail ; l'administration, relevant que la société Thomainfor avait décidé de céder les activités du Département Systèmes et Pérennité (DSP) à la SA Thomson CSF Services Industries, en a conclu que Mme P. devait continuer à exercer sa fonction au sein de l'établissement d'Arcueil ;

Sans être valablement démentie dans le cadre de la présente procédure, Mme P. expose que son affectation à l'agence d'Arcueil n'a pas eu pour effet de lui faire occuper un poste de travail et qu'elle est restée sans activité jusqu'à son licenciement ; d'ailleurs, la réalité de cette affirmation résulte de l'absence précise de réponse de l'employeur au courrier du 25 février 1999 par lequel Mme P. s'est plaint de ce qu'il ne lui était fourni aucun travail depuis son arrivée à Arcueil ;

Il est donc établi que la SA Thomson CSF Services Industries n'a pas respecté l'engagement contractuel pris le 12 mars 1997 et ne donne aucune raison expliquant ce fait ; il n'est d'ailleurs pas justifié de la suppression du poste occupé par Mme P. alors que le service où elle travaillait pour le compte de la société Thomainfor avait été intégralement transféré à la SA Thomson CSF Services Industries, ainsi que cela résulte de la motivation de la décision de l'inspection du travail autorisant l'affectation de Mme P. au sein de cette dernière société ; enfin la SA Thomson CSF Services Industries qui ne produit aucun registre du personnel ni organigramme invoque à tort, pour ce changement initié le 12 mars 1997, l'application du deuxième plan social dont la mise en œuvre n'a commencé que début 1998.

Le préjudice subi de ce fait par Mme P. a été augmenté du fait de l'obligation qui lui a été imposée, dans un premier temps, de venir régulièrement à l'entreprise ainsi que par le manque d'explication sur la cause du défaut de fourniture de travail et sur la durée de cette situation.

Violation de l'obligation de protéger la santé des salariés en procédant à leur relégation dans un bâtiment spécial de l'entreprise :

Mme P. se plaint ainsi d'avoir été reléguée à compter du 24 avril 1998 dans un bâtiment appelé « K » réservé à tous les salariés privés de travail qui se sont trouvés alors séparés de ceux qui avaient une activité professionnelle ; il résulte d'une lettre de l'inspection du travail que cet éloignement de la collectivité de travail a été mal vécu ;

Ce grief est donc invoqué à juste titre par Mme P., étant ajouté que le fait de rassembler des salariés privés d'emploi et dans l'attente de la décision les concernant quant à leur avenir professionnel leur a causé nécessairement un préjudice dont il faudra tenir compte ;

Réduction unilatérale du salaire :

Mme P. se plaint d'une réduction à trois reprises de sa rémunération ; la réalité de ces faits n'est pas contestée par l'employeur qui déclare avoir agi ainsi en exécution de trois accords signés avec les partenaires sociaux les 5 décembre 1997, 23 décembre 1998 et 29 septembre 1999 et destinés, dans le but de sauvegarder des emplois, à prévoir des réductions de temps de travail compensées sur le plan salarial ;

Ces réductions de salaires ont été précédées de propositions d'avenants en date des 12 janvier 1998 et 20 janvier et 23 décembre 1999 faisant référence à l'application de l'article L. 321-1-2 du Code du travail ; rien ne permet de savoir les dates de ces notifications, l'employeur reconnaissant avoir laissé ces écrits sur le bureau de Mme P. ; il convient d'en conclure que celle-ci, qui s'est opposée par lettre datée du 22 janvier 2000 à l'avenant du 23 décembre 1999, a nécessairement fait connaître son refus dans le délai légal et ne peut pas se voir imposer la réduction de salaire correspondante ;

En revanche, Mme P. n'a pas fait connaître son opposition aux avenants des 12 janvier 1998 et 20 janvier 1999 qui ont donc été normalement appliqués alors qu'elle ne conteste pas les avoir reçus ;

Sans être contredite, Mme P. évalue à 896,34 euros la perte de salaire subie pour l'année 2000, somme qu'il conviendra donc de lui allouer à titre de rappel de salaires avec les intérêts au taux légal à compter du 22 mai

2002 ; le caractère modique de cette somme permet de dire que Mme P. n'a pas subi un préjudice indépendant du simple retard de paiement ;

Violation de la convention collective :

Mme P. fait valoir qu'elle est passée de l'indice 114 à celui 120 en décembre 1999 sans que son salaire ne soit augmenté ; puisque, de toutes les façons, son salaire a toujours été supérieur au minima conventionnel correspondant à sa qualification de cadre position II et à son ancienneté, Mme P. ne peut donc invoquer aucun manquement de l'employeur ;

Transfert de l'obligation de reclassement en la mettant à la charge de la salariée :

Il est exact que l'employeur est tenu d'une obligation de reclassement et Mme P. lui reproche de s'en être déchargé sur elle-même ; si tel a été le cas Mme P. n'a pas subi de ce fait un préjudice indépendant du licenciement ; ce grief ne peut donc pas être retenu à l'appui de cette demande de dommages et intérêts ;

Proposition d'un contrat de réorientation professionnelle :

Dans la mesure où Mme P. n'a pas signé ce contrat, ce qui a entraîné son licenciement, elle n'a pas subi de ce fait un préjudice indépendant de cette rupture du contrat de travail ; ce grief ne peut donc pas être retenu à l'appui de cette demande de dommages et intérêts ;

Compte tenu de ces manquements de l'employeur au regard du défaut de fourniture de travail et de l'affectation de Mme P. dans le bâtiment « K », cette salariée a subi un préjudice que la Cour a les éléments suffisants pour évaluer à 8 000 euros ;

En ce qui concerne le licenciement :

Dans la lettre de licenciement, la SA Thomson CSF Services Industries invoque la suppression du poste de Mme P. au sein de la direction financière en 1998 ; or, cette affirmation est contraire à la réalité puisqu'en réalité et ainsi que cela a été démontré, le poste de Mme P. n'a jamais eu d'existence au sein de la SA Thomson CSF Services Industries et n'a donc pas pu être supprimé en 1998 ; de ce seul fait ce licenciement n'a donc pas de motif économique ;

De plus, l'employeur expose que le licenciement de Mme P. a été prononcé parce que celle-ci a eu une attitude passive dans le cadre de la recherche d'un emploi et parce qu'elle a refusé d'adhérer au contrat d'orientation professionnelle ;

Plus précisément, la société expose que Mme P., a refusé d'effectuer des actions de reclassement et de se rendre à des réunions avec des consultants et s'est bornée à ne suivre des formations qu'en 1997 ; à l'appui de ses affirmations, l'employeur produit 5 notes datées de 1999 et 2000 émanant de consultants et reprochant à Mme P. ses absences à des bilans d'évaluation orientation, un refus d'inscription à une session de techniques de recherche d'emploi et un défaut de réponse à des rendez-vous ;

Mme P. qui prouve avoir suivi en 1997 une formation intitulée « être acteur de sa mobilité », puis entre avril et juin 1998 une autre intitulée « filière conseil », expose n'avoir refusé que de suivre à nouveau le premier de ces stages puis ne s'être pas rendu à six entretiens, ceux-ci comme les précédents n'ayant pas pour but de lui proposer le moindre poste ;

Cette attitude négative de Mme P. n'est intervenue qu'après presque deux ans de recherche d'emploi ; compte tenu de ce fait et de l'absence de transparence au regard des conditions de mise en œuvre du plan et de la durée de celui-ci, cette passivité est reprochée à tort à Mme P. alors surtout que parallèlement l'employeur, qui avait affecté cette salariée sur un poste inexistant, n'exécutait pas ses obligations contractuelles ;

Enfin, pour la raison déjà exposée au sujet de l'allégation erronée au regard d'une suppression de poste, il est sans intérêt de noter que le troisième plan social élaboré par la SA Thomson CSF Services Industries prévoyait le licenciement des salariés refusant d'adhérer au contrat d'orientation professionnelle qui leur était proposé ;

Le licenciement de Mme P. est donc sans cause réelle et sérieuse, étant précisé qu'alors celle-ci avait plus de deux ans d'ancienneté et la SA Thomson CSF Services Industries occupait plus de onze salariés ; Mme P. prouve avoir perçu des indemnités Assedic de juillet à août 2001 ; compte tenu notamment de cet élément, de l'ancienneté de Mme P. au sein de la SA Thomson CSF Services Industries et du salaire versé par cette dernière, la Cour évalue à 25 000 euros l'indemnité due en application de l'article L. 122-14-4 du Code du travail, étant précisé que cette somme est supérieure au minimum prévu par ce texte, à savoir le total des salaires bruts des six derniers mois ;

En ce qui concerne l'article 700 du nouveau Code de procédure civile :

Il est équitable d'allouer à Mme P. la somme de 1 525 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Infirmer le jugement rendu le 18 mai 2000 par le Conseil de prud'hommes de Créteil ;

Condamne la SA Thalès Services Industries à payer à Mme P. :

- 25 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,**
- 8 000 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution fautive par l'employeur de ses obligations entre mars 1997 et décembre 2000,**
- 896,34 euros à titre de rappel de salaires avec intérêts au taux légal à compter du 22 mai 2002 ;**

Condamne la SA Thalès Services Industries à rembourser, aux organismes concernés, les indemnités de chômage versées à Mme P. du jour du licenciement au jour du jugement et ce, dans la limite de six mois d'indemnités.

(Mme Perony, prés. - M^{es} Gayat, Menu, av.)

NOTE. – Le reclassement est une notion essentielle et finalement assez récente (1) dont la reconnaissance ne doit pas être détournée de sa finalité : la proposition de reclassement doit émaner de l'employeur et, dès lors qu'elle est réelle et de bonne foi, le délivre de sa responsabilité, peu importe la réponse apportée par le salarié. Il en résulte que ce dernier ne peut se voir imputer une faute dans son refus d'acceptation de l'offre (2) sauf exception très limitée (3). Cette analyse ne s'oppose pas à ce que le salarié aborde son reclassement de manière dynamique : il n'est nul besoin d'ajouter au risque de privation d'emploi qui plane déjà une menace de sanction supplémentaire.

Or la tentation malsaine d'un transfert de la responsabilité de l'employeur sur le salarié est parfois perceptible à travers les argumentations développées en justice par les directions d'entreprise : c'est notamment le cas lorsque le salarié est placé dans une situation d'inactivité totale charge à lui de chercher son reclassement (4). On relèvera en l'espèce que ce manquement présentait un caractère collectif particulièrement marqué puisque *"un bâtiment appelé K (était) réservé à tous les salariés privés de travail qui se sont trouvés alors séparés de ceux qui avaient une activité professionnelle"*.

(1) F. Héas, *Le reclassement du salarié en droit du travail*, Bibl. de droit soc. t. 34, 2000, Dalloz ; du même auteur "La notion de reclassement" Dr. Ouv. 2001 p. 505.

(2) Cass. Soc. 29 janv. 2003 Dr. Ouv. 2003.301 n. P. Adam, Cass. Soc. 9 avr. 2002 (deux esp.) D. 2003 jur. 306 n. P. Adam.

(3) Sur la notion d'abus v. les obs. de Moracchini-Zeindenberg sous Cass. Soc. 29 janv. 2003 D. 2003 jur. 1592.

(4) CA Versailles 7 fév. 2002 Dr. Ouv. 2003 p.442 concernant un salarié protégé ; ci-dessus où la Cour relève spécifiquement le manquement à l'obligation de fournir du travail.