

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Motifs invoqués inexistant – Concomitance de licenciements pour motif économique – Volonté patronale de se soustraire à l'établissement d'un PSE – Fraude à la loi – Nullité du licenciement prononcé – Réintégration.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS (Encadrement - Départage) 5 juin 2003

O. contre Jones Lang Lasalle

EXPOSÉ DU LITIGE :

M. O. a été engagé par la Société Jones Lang Lasalle le 16 octobre 1989 en qualité de prospecteur stagiaire.

Il a fait l'objet de promotions régulières dès l'obtention de son statut cadre et est devenu le 1^{er} janvier 2001 National Director et fondé de pouvoir.

Sa rémunération annuelle brute était de 6.897,25 euros par mois outre un bonus et un avantage en nature véhicule de 1.032,21 euros l'an et un avantage en nature "autre" de 135,60 euros l'an.

Au cours de l'exercice 2001, M. O. a eu une rémunération totale de 123.127,03 euros incluant une prime de 38.112,25 euros.

Le contrat est régi par la Convention collective de l'immobilier.

Le 17 janvier 2002, M. O. a été licencié au motif de :

- difficultés relationnelles internes et externes empêchant d'être impliqué sur les affaires qui auraient dû générer du chiffre d'affaires, telles AGF et Hammerson,

- management mis en oeuvre avec l'équipe Retail contribuant à l'isoler, empêchant la synergie inter-départements sans pour autant la dynamiser en vue de la réalisation de l'objectif de chiffre d'affaires,

- peu de nouvelles affaires engendrées en 2001 avec pour conséquence un retard de chiffre d'affaires.

M. O. a saisi le Conseil de prud'hommes en faisant valoir :

- la nullité du licenciement donné pour motif personnel alors que l'employeur procédait à une restructuration et voulait éviter un plan social,

- l'absence de cause réelle et sérieuse, les griefs n'étant pas étayés et même contredits par les pièces du salarié,

- M. O. demande sa réintégration avec paiement des salaires, à défaut des dommages et intérêts.

Il réclame paiement du bonus contractuel pour 2001 et des dommages et intérêts pour la perte des 4.000 options d'achats qui lui

avaient été attribuées, pour un tiers si la réintégration est ordonnée, la totalité à défaut.

La société Jones Lang Lasalle oppose :

- que le Conseil est tenu par la qualification donnée au licenciement,
- que le licenciement est fondé car M. O. n'a pas atteint les objectifs qu'il s'était lui-même fixés,

- que le bonus contractuel était discrétionnairement attribué par l'employeur,

- que les stocks options ont été accordés par la société américaine et non la société française et le préjudice allégué n'est pas prévisible pour défendre de la levée et des conditions et modalités de celle-ci.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sut la rupture du contrat de travail :

Attendu que M. O. produit un ensemble de pièces incontestables décrivant le contexte dans lequel son licenciement est intervenu ;

Que des minutes des Comités de direction européen de Jones Lang Lasalle du dernier trimestre 2001, il résulte qu'était mis en place un plan d'économie de coûts salariaux avec la suppression de 250 à 300 emplois en Europe ;

Que plus particulièrement le Comité de direction du 16 octobre 2001 évoque une réduction de la structure "Retail Leasing Hight Street" correspondant à l'activité de M. O., dirigeant du département chargé des locaux commerciaux de pieds d'immeuble ;

Que toute la presse s'est fait l'écho de la restructuration mise en oeuvre fin 2001 et des départs de salariés en conséquence, le nom de M. O. étant même cité aux côtés d'autres collaborateurs lesquels ont été licenciés pour motif économique ;

Or qu'il est indéniable que dans ce contexte de réduction d'effectifs, ne peut être tenue pour fortuite la limitation à neuf

des salariés qui seront licenciés pour motif économique du 26 décembre à mars 2002 cependant que M. O. était licencié pour motif personnel ; qu'il n'apparaît que trop évident que l'employeur voulait éviter la mise en place d'un plan social ;

Que corroborent encore la démonstration d'un détournement de la loi, le fait que M. O. n'ait pas été remplacé, son poste ayant été supprimé et le fait que la procédure de licenciement a été initiée avant les entretiens d'évaluation planifiés, cependant dans un temps proche et devant porter sur le bilan 2001 ;

Que l'on comprend dès lors l'inanité des motifs évoqués dans la lettre de licenciement ; que ceux relatifs à l'attitude du salarié ne sont corroborés par rien, ni personne ; que ceux relatifs aux objectifs de chiffre d'affaire ne sont pas articulés comme manquement contractuel par aucune pièce ;

Que M. O., par les pièces qu'il produit, révèle la contradiction de l'employeur lequel tant dans son entretien d'évaluation 2000, ses préconisations sur la fixation des objectifs par le salarié lui-même et son absence d'observations en pleine connaissance des résultats en cours d'année, adopte une attitude inverse à celle prise dans la lettre de licenciement ;

Que les motifs du licenciement sont fallacieux et que la fraude au plan social étant avérée, le licenciement est nul sur le fondement de l'article L. 321-4-1 ce qui ouvre le droit à réintégration de M. O. dans un emploi équivalent à celui qu'il occupait ; que les salaires sont dus depuis le licenciement jusqu'au prononcé de la nullité ;

Que s'agissant cependant du bonus 2001, le Conseil relève que le contrat de travail stipule l'attribution d'une prime mais que l'alinéa 2 spécifie que cette attribution "est tout à fait discrétionnaire, et dans le cas où une telle prime devait être attribuée, son montant serait fonction en tout état de cause tant des résultats quantitatifs et qualitatifs personnels du cadre" ;

Que ce bonus constitue une simple libéralité puisqu'il est contractuellement prévu que l'employeur a toute liberté de l'opportunité du versement et du montant ;

Qu'il n'y a lieu à condamnation de ce chef ni, partant, à complément d'indemnité de préavis intégrant le bonus ;

Attendu que s'agissant des stocks options, le Conseil relève que le salarié produit une note en anglais ;

En sorte que faute de connaître le règlement applicable, le Conseil ne peut caractériser l'existence d'un préjudice certain selon que le droit d'option est définitivement perdu du fait de la réintégration ou ré-attribué ;

Attendu que la privation de ses salaires par M. O. a causé à ce dernier un préjudice distinct de celui réparé par le seul versement des salaires en suite de la réintégration ; que le Conseil de prud'hommes l'évalue à la somme de 10 000 € ;

Attendu que l'exécution provisoire sera ordonnée compte tenu de l'ancienneté du litige et de la situation de M. O. ;

Qu'il est équitable de faire droit à la demande sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile à hauteur de 2 000 € ;

PAR CES MOTIFS :

Dit que le licenciement de M. O. est nul,

Ordonne la réintégration du salarié dans la SA Jones Lang Lasalle,

Condamne la SA Jones Lang Lasalle à payer à M. O. ses salaires depuis le 21 avril 2002 au jour du présent jugement, sur la base d'un salaire mensuel de 6 897,25 €,

Dit que le bonus contractuel reste à la discrétion de l'employeur,

Condamne la SA Jones Lang Lasalle à payer à M. O. la somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts,

Ordonne l'exécution provisoire du jugement.

(Mme Caillet-Churlet, prés. – M^{es} Théret, Larousse, av.)

NOTE.

Nouvelle illustration des pratiques patronales d'évitement des licenciements économiques (précédemment CA Paris 11 avril 2002, Dr. Ouv. 2002 p. 592 n. M. Carles, et CA Paris 7 mai 2003, Dr. Ouv. 2004 à paraître) au profit de licenciement pour motif personnel. En l'espèce un cadre supérieur est licencié pour baisse de son chiffre d'affaires ainsi que divers motifs d'ordre relationnel.

Le Conseil, statuant en formation de départage, relève la concomitance :

– d'une part du licenciement économique de neuf salariés de l'entreprise ;

– d'autre part de la vacuité des reproches adressés au salarié (absence d'éléments de preuve, contradiction des comportements, etc.).

De la conjugaison de ces deux éléments résulte, à l'évidence, une fraude à la loi, et en particulier à l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Le licenciement, conformément à la demande du salarié, est donc annulé et la réintégration prononcée.

La fréquence de ce type de pratiques, connues des syndicalistes et attestées par les statisticiens (Étude DARES "Les nouveaux usages du licenciement pour motif personnel", Dr. Ouv. 2003 p. 511), nécessite, comme en l'espèce, la ferme intervention du juge prud'homal.