

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Doute sur la réalité du motif – Chiffre d'affaires, dont la baisse était invoquée, en augmentation au moment du licenciement – Application contestable de l'ordre des licenciements – Offres de reclassement fantaisistes – Absence de cause réelle et sérieuse.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE GRENOBLE (Section Industrie - Départage) 5 septembre 2005
N. contre Sté Atral Services

EXPOSE DU LITIGE

M. N. a été embauché par la SA Atral le 19 mai 1987 en qualité d'agent technique électronicien, par contrat à durée déterminée, transformé en contrat à durée indéterminée le 25 septembre 1987, niveau III, échelon 3, coefficient 240.

Dans le cadre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi, l'employeur a proposé à M. N., par courrier du 30 mars 2004 remis en main propre, lors de l'entretien préalable au licenciement, un reclassement sur un poste de technicien d'essai disponible au sein du groupe Hager. Un poste de technicien assistance technique lui a également été proposé oralement le 1^{er} avril 2004, M. N. a refusé ces deux propositions par courrier électronique du 8 avril 2004.

Par lettre recommandée du 13 avril 2004, N. s'est vu notifier son licenciement pour motif économique, en raison de pertes consécutives depuis quatre ans ayant fortement dégradé la situation nette de l'entreprise et la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi, prévoyant la suppression de 71,5 postes dans le groupe dont 53,5 en France.

N. a saisi le Conseil de prud'hommes de Grenoble le 5 mai 2004 en vue d'obtenir la condamnation de la société Atral à lui verser la somme de 50 000 € à titre dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(...)

MOTIFS DE LA DECISION

Sur les difficultés économiques :

Attendu qu'aux termes de l'article L. 321-1 du Code du travail : "Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou des mutations technologiques";

Attendu qu'il ressort de la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, que le licenciement de M. N. est

motivé par la suppression de son emploi consécutive à des difficultés économiques, la société Atral Services invoquant une baisse de son chiffre d'affaires depuis 2000 ;

Attendu cependant que la baisse du chiffre d'affaires ne suffit pas à établir la réalité des difficultés économiques, qui doivent être suffisamment importantes et durables pour justifier la suppression de postes et dont l'existence s'apprécie à la date du licenciement du salarié ;

Que si la société Atral démontre la réalité de la suppression de postes, notamment de celui de M. N., qui n'est pas contestée, elle ne justifie pas en revanche, par des documents comptables officiels de ses difficultés ;

Que les pièces produites ne sauraient valoir preuve, s'agissant de documents établis par l'employeur lui-même, et non certifiés par un expert comptable ;

Que même si au vu des éléments fournis le chiffre d'affaires a baissé entre 2000 et 2003, c'est d'une part une tendance générale dans le cadre d'une régression du marché de la sécurité comme Atral le souligne elle-même dans son "projet de restructuration", et d'autre part que le résultat d'exploitation était en réalité en train de remonter à la date du licenciement de M. N. (pièce 8 d'Atral) ; que la reprise s'est confirmée par la suite ;

Que la revue "Infos" d'Atral fait état d'un mois de mars très performant sur les marchés français et allemand "bonne tenue de l'activité" ;

Qu'il ressort également du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise du 18 mars 2004, produit par le demandeur, que le chiffre d'affaires réalisé par le groupe en février 2004 est à + 14 % et à + 7 % comparé à février 2003 ; qu'il est noté qu'en cumul janvier et février 2004, le CA est à + 19 % et à + 12 % comparé au cumul de janvier et février 2003 et un bon démarrage pour le début mars 2004, puis un ralentissement les derniers jours ; que le procès-verbal de la réunion du CE du 20 avril 2004 fait état d'un chiffre d'affaires en mars de + 5 % de son objectif commercial et en cumul à la fin du trimestre, de + 13 % de son objectif ; que ces comptes rendus ne sont pas discutés par la société Atral ;

Qu'il s'en déduit que le courrier électronique adressé par M. P. à M. M. le 8 avril 2004 n'a pas été réalisé pour les besoins de la cause, comme l'affirme la société Atral ; qu'il est noté dans les "Infos" d'octobre que le mois de septembre a été excellent pour le groupe ;

Qu'il n'est dès lors pas fantaisiste de penser que les suppressions de postes et donc le licenciement de M. N. ont pour origine la volonté du groupe Atral de réaliser des économies en réduisant la masse salariale ;

Que la société Atral ne démontre pas la persistance suffisamment importante de ses difficultés économiques, telle qu'exigée par la jurisprudence, pour justifier le licenciement de M. N. en avril 2004 ; que le motif économique invoqué n'apparaît donc pas caractérisé à cette date et qu'en tout état de cause il existe un doute sur la réalité du motif économique, qui doit profiter au salarié ;

Sur le respect de l'ordre des licenciements :

Attendu que dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, seuls sont applicables les critères d'ordre des licenciements tels qu'ils ont été définis dans le cadre de ce plan et approuvés par le comité d'entreprise ;

Que si M. N. ne rapporte pas la preuve que son licenciement a été envisagé avant la communication de ces critères (le planning ARTT et congés 2004 porte la date du 7 avril 2004) et s'il apparaît que la société Atral a respecté l'ordre des licenciements, en application du tableau d'attribution des points communiqués en cours de délibéré, le conseil remarque toutefois que les points obtenus par le

demandeur au titre des critères professionnels ne concordent pas avec les appréciations figurant dans les comptes rendus d'entretiens individuels le concernant de 2000 à 2003, et en particulier celui du 8 août 2003 ;

Que ce tableau fait apparaître que le demandeur totalise six points pour les critères professionnels, tandis que deux de ses collègues, qui obtiennent plus de points sur les critères professionnels en totalisent l'un 7, avec une compétence jugée supérieure, et l'autre 8 pour une compétence et un esprit d'équipe jugés supérieurs ; que cependant la société ne justifie pas l'attribution de points supplémentaires par rapport à M. N., s'agissant de salariés qui sont plus jeunes et qui ont dix ans d'ancienneté de moins que lui, mais ont obtenu à ce titre le même nombre de points ;

Que bien que le rapport du 8 août 2003 lui ait reconnu un fort esprit d'équipe et une grande expérience, il n'a pas obtenu de points supplémentaires à ces deux titres, alors que son expérience et son ancienneté dans le groupe Atral auraient très bien pu justifier le qualificatif d'"expert" : "Philippe est apprécié pour son esprit d'équipe et son expérience" ;

Que les reproches évoqués par l'employeur dans ses écritures, selon lesquels il n'aurait pas eu une "attitude positive face aux changements qui lui auraient permis d'obtenir la note maximale ou qu'il s'est montré réticent à faire évoluer son planning et son organisation au sein de l'équipe à plusieurs reprises", ne résultent d'aucun compte rendu d'entretien et sont d'ailleurs contredits par ces documents ;

Qu'en novembre 2003, il n'était pas question de le licencier, puisqu'il figurait sur le planning parmi les six postes du service process-tests ;

Que lors de sa réunion du 20 avril 2004, le comité d'entreprise s'est interrogé sur l'annonce de 22 % d'augmentation de productivité et s'est demandé si se séparer de personnes compétentes ne risquait pas de mettre en défaut la reprise d'activité et note une démotivation au sein du service méthodes ;

Sur l'obligation de reclassement :

Et attendu que le licenciement économique n'est justifié qu'autant que l'employeur démontre qu'il a mis tout en œuvre pour reclasser son salarié dans un emploi de la même catégorie ou équivalent, ou à défaut et sous réserve de l'accord exprès du salarié, dans un emploi de catégorie inférieure, fût-ce par modification du contrat de travail, en assurant au besoin l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi ;

Qu'il appartient à l'employeur de justifier qu'il a fourni au salarié les éléments d'information sur les postes proposés pour son reclassement, la proposition de reclassement visée par l'article L. 321-1 alinéa 3 du Code du travail, doit être écrite ou au moins précise dans les éléments d'information fournis au salarié, qui doit connaître la nature exacte du poste et le montant de la rémunération pour pouvoir donner son accord en toute connaissance de cause ;

Attendu que l'offre de reclassement proposée à M. N. par courrier du 30 mars 2004 ne précise ni la nature du poste ni la rémunération, l'employeur se bornant à inviter le salarié à prendre contact avec le DRH de Hager ; qu'il est avéré que cette proposition n'était pas sérieuse ; qu'il n'est pas contesté qu'un autre salarié, électronicien comme le demandeur, s'est rendu à la société Hager à Obernai, pour obtenir des informations sur ce poste qui lui était également proposé et qu'il a constaté qu'il ne correspondait pas à son profil ; que ce point a été confirmé dans le compte rendu de la réunion des délégués du personnel du 25 mai 2004 ;

Que la seconde proposition, sur laquelle la société Atral se borne à indiquer qu'il s'agit d'un poste d'assistant technique, a été faite simplement oralement à M. N. ; que ce dernier n'est pas contredit lorsqu'il fait remarquer que ce poste ne correspond pas davantage à sa qualification et aux responsabilités qui étaient les siennes dans l'entreprise, puisqu'il s'agissait de faire de l'assistance technique par téléphone auprès des clients ;

Qu'ainsi la société Atral Services ne démontre pas avoir tout fait pour reclasser M. N. en lui proposant un poste équivalent, voire même une formation complémentaire pour s'adapter à un autre poste, eu égard à sa compétence et à sa grande expérience dans l'entreprise ;

Que le licenciement équivaut dans ce cas à un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que l'employeur est en conséquence tenu d'indemniser le salarié du préjudice que cause au salarié la rupture de son contrat de travail ;

Sur le préjudice :

Attendu que l'entreprise Atral ayant plus de onze salariés et l'ancienneté de M. N. étant supérieure à deux ans, l'indemnité à laquelle ce dernier peut prétendre doit être au minimum égale aux six derniers mois de salaire, conformément à l'article L.122-14-4 du Code du travail ;

Que le préjudice subi par le demandeur va toutefois au-delà de six mois de salaires, puisqu'à ce jour il n'a retrouvé qu'un emploi précaire ;

Qu'il n'apparaît pas excessif de lui allouer la somme de 40 000 € à titre d'indemnité, compte tenu de son ancienneté, 17 ans, et de son âge, 44 ans à la date de son licenciement, qui lui permettra difficilement de retrouver un emploi équivalent, compte tenu de la tendance actuelle du marché, qui est de remplacer les plus anciens salariés par des jeunes,

voire des intérimaires, dont les rémunérations sont bien moins élevées ;

Sur le remboursement des indemnités de chômage :

Attendu que l'article L. 122-14-4 alinéa 2 du Code du travail, énonce que "le tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal, dans la limite de six mois d'indemnités par salarié concerné. Ce remboursement est ordonné d'office par le tribunal dans le cas où les organismes concernés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées".

Que conformément à ces dispositions, la société Atral Services sera condamnée à rembourser à l'Assedic le montant des indemnités de chômage perçues par M. N. dans la limite d'un mois d'indemnités à compter de la date du licenciement ;

Sur l'article 700 et les dépens :

Attendu que l'équité commande d'allouer à M. N. la somme de 1 200 € en application de l'article 700 du NCP, au titre des frais qu'il a dû engager dans cette instance ;

Attendu que la société défenderesse sera condamnée aux dépens ;

PAR CES MOTIFS :

Dit que le licenciement de M. N. est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Condamne la SA Atral Services à payer à N. la somme de 40 000 euros à titre de dommages et intérêts, outre intérêts au taux légal à compter du présent jugement.

(Mme Cor, prés. - M^{es} Fessler, Clément-Cuzian, av.)

Note.

Cette décision très motivée illustre bien les méthodes utilisées par les employeurs lorsqu'ils veulent à tout prix, en dehors des prescriptions légales, réaliser un "dégraissage" de l'effectif de l'entreprise.

En la circonstance, le licenciement était motivé dans la lettre de rupture par des difficultés économiques. Leur seule affirmation étant insuffisante, l'employeur, pour en démontrer la réalité, invoquait une baisse persistante du chiffre d'affaires pour les périodes de 2000 à 2003.

Mais cette situation s'était redressée en 2004 si l'on s'en tient aux indications fournies sur les résultats de l'exercice au comité d'entreprise, ainsi qu'aux publications internes.

La réalité des difficultés économiques était donc contestable au jour du licenciement (le 13 avril 2004). A tout le moins, leur persistance ne pouvait que faire l'objet d'un doute.

Cette seule constatation ne pouvait qu'entraîner la condamnation de l'employeur pour absence de cause réelle et sérieuse.

En fait, il semble bien que l'entrée de la société Hager dans le capital de la société Atral s'était accompagnée d'un consensus entre elles deux pour réaliser une réorganisation de l'entreprise en vue de réduire la masse salariale de la société Atral.

Mais au surplus, cette absence de fondement du licenciement économique s'accompagnait d'une inapplication des garanties accordées par la loi aux salariés licenciés sur deux points précis.

Tout d'abord en ce qui concerne l'élaboration de l'ordre des licenciements (sur ce sujet v. les obs. de M.-F. Bied-Charreton dans le num. spéc. juil.-août 2005 du Dr. Ouv. p. 362). A valeur professionnelle égale, des salariés d'âge et d'ancienneté moindre ont été classés avant M. N..

D'autre part, les offres de reclassement (*ibid.* E. Gayat p. 347) ont été marquées par une attitude désinvolte de la société Atral. Elles ne comportaient en particulier aucune précision sur la nature des emplois et leur rémunération.