

**LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Motif – Difficultés économiques –
Appréciation – Rémunération de l'employeur pesant sur le fonctionnement de l'entreprise – Cause réelle
et sérieuse (non).**

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS (Commerce) 29 novembre 2007
M. contre MLB "Viaduc café"

EXPOSÉ DU LITIGE :

M. M. a été engagé le 11 avril 2004 par la société Vinea Bercy en qualité de maître d'hôtel par contrat écrit à durée indéterminée.

Le 1^{er} juin 2004 la société a transféré avec reprise d'ancienneté, le demandeur au sein d'une de ses filiales, la société ABS Viaduc Café qui exploite le fonds situé 43 avenue Daumesnil, Paris 12^e. A l'occasion de ce transfert, il sera promu au poste de maître d'hôtel responsable.

Ce fonds de commerce sera successivement donné en location gérance, puis cédé, avec lors de chaque opération application des dispositions de l'article L 122-12 du Code du travail, la société MLB constituant le dernier employeur.

Par lettre du 18 janvier 2007 la société MLB convoquera M. M. à un entretien préalable à licenciement pour le 30 janvier 2007.

Par lettre du 8 février 2007, le demandeur sera licencié pour motif économique, motivée comme suit :

"Le résultat des comptes arrêtés au 30 septembre 2006 (établis en décembre 2006) fait apparaître un déficit d'exploitation très important. Les frais personnels représentent à eux seuls près de 47% du chiffre d'affaires, nous ne pouvons maintenir cette charge et nous sommes

obligés de procéder à une réorganisation du personnel en supprimant votre poste de maître d'hôtel responsable. Afin d'éviter un licenciement, nous vous avons proposé un reclassement en qualité de barman ; proposition que vous avez refusée.

Il vous a été remis une convention de reclassement personnalisé en date du 30 janvier 2007".

Le 12 février 2007, M. M. acceptait d'adhérer à la convention de reclassement personnalisé.

L'effectif de la société est supérieur à dix salariés, M. M. revendique une moyenne de salaire s'établissant à 2 874,40 € pour les trois derniers mois et de 2 851,22 € pour les douze derniers mois.

MOYENS DES PARTIES (...)

Sur la recevabilité des demandes :

Attendu que le fait pour le salarié d'avoir signé une convention de reclassement personnalisé ne peut avoir pour effet de le priver de la possibilité de contester le caractère réel et sérieux du motif économique.

S'agissant d'une mesure d'accompagnement que l'employeur est tenu de proposer à chaque salarié, dont le licenciement est envisagé, il résulte de la combinaison des articles L 321-1 et L

321-4-2 alinéa 4 du Code du travail qui si l'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé entraîne une rupture qui est réputée d'un commun accord, elle ne prive pas le salarié de la possibilité d'en contester le motif économique. En conséquence, le Conseil constate la recevabilité des demandes formulées par M. M..

Sur le licenciement :

Le Conseil constate à la lecture du bilan de la société que celle-ci, ce qui n'est pas contesté, a connu une augmentation importante de son chiffre d'affaires. Celui-ci passant d'un montant de 237 664 € en 2005 à 1 017 550 € en 2006 soit une multiplication de 4,28 du chiffre d'affaires. Ce simple constat démontre l'absence de toutes difficultés financières et ne peut être qualifié comme le fait la société de désastreux. Le tableau produit aux débats démontre une augmentation importante de la colonne salaire, celui-ci subissant un coefficient multiplicateur de 6,46 entre 2005 et 2006. Cette augmentation énorme ne peut sérieusement correspondre à une augmentation de plus 600 % qui aurait été accordée aux salariés et ne correspond pas non plus à une embauche massive. En conséquence, la seule explication plausible réside bien dans l'argumentation développée par le demandeur, relative à une augmentation importante que se seraient octroyée les nouveaux gérants.

Attendu que l'employeur est tenu d'exécuter de bonne foi et loyalement ses obligations contractuelles. Un tel comportement consistant à supprimer un poste de travail, alors que le chiffre d'affaires est en augmentation importante, en s'octroyant des rémunérations disproportionnées avec le chiffre d'affaires réalisé, en faisant supporter les conséquences de ce comportement irresponsable à un salarié n'est pas constitutif d'une exécution loyale et de bonne foi des obligations contractuelles par l'employeur. Au surplus le Conseil relève à la lecture du registre du personnel que des embauches notamment de barman ont eu lieu postérieurement au licenciement du demandeur. L'ensemble de ces contestations conduit le Conseil à considérer dénué de réalité et de sérieux le licenciement économique prononcé à l'encontre de M. M.. Il convient en application des dispositions de l'article L 122-14-4 du Code du travail de condamner la société MLB au paiement d'une indemnité équivalente à six mois de salaire soit 17 245 €. Le Conseil débouterait le demandeur de sa demande d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, le seul élément produit par M. M. à l'appui de sa demande, consistant en un mail adressé par lui-même à une collègue de travail. Le salarié ne pouvant se constituer à lui-même un élément de preuve.

Sur les heures supplémentaires :

Les demandes formulées au titre des années 2004 et 2005 relatives à six heures de travail supplémentaires effectuées chaque semaine ne sont pas pour l'essentiel opposables à la société, celle-ci était devenue l'employeur qu'à compter du 1^{er} octobre 2005. A défaut de tout contrat passé avec le précédent employeur, M. M. ne peut formuler cette demande à l'encontre de la société MLB, pour la période antérieure au 1^{er} octobre 2005.

Pour ce qui concerne la période postérieure, le Conseil relève que le demandeur ne peut sérieusement soutenir qu'il ne prenait pas de pause repas, la lecture des bulletins de paie démontrant que M. M. percevait à la fois des avantages en nature repas et des indemnités compensatrices de repas, pour l'intégralité de chaque mois soit entre vingt et vingt-deux indemnités perçues chaque mois. Ce qui induit que M. M.

Note.

Trop souvent les débats devant le juge en matière de licenciement économique portent exclusivement – ou quasi – sur l'exécution de l'obligation de reclassement. Le jugement rapporté montre l'intérêt d'une attention portée aux critères énoncés à l'article L. 1233-3 CT (M. Bonnechère, *Le droit du travail*, 2^e ed., repères La découverte n° 230, p. 88).

L'analyse diachronique des bilans et comptes de résultat a permis au Conseil de prud'hommes de constater tant une très forte augmentation du chiffre d'affaires qu'une explosion de la masse salariale. En l'absence

percevait une indemnité compensatrice pour les rapia consommés et non consommés, soit au minimum un repas pris pari our sur le lieu de travail. M. M. sera donc débouté de ce chef de demande infondé.

Pour ce qui concerne le travail du samedi et dimanche, à l'appui de sa demande, M. M. produit les tickets de caisse avec le numéro de serveur permettant de l'identifier, qui prouvent qu'il a effectivement travaillé ces jours. Le paiement de ces heures n'apparaissait pas sur les bulletins de paie, il convient de faire droit à ce chef de demande, selon le calcul fourni aux débats soit la somme de 651 € ainsi que les congés payés afférents soit 65,10 €.

La demande relative aux soirées salsa est également étayée par la production des publicités publiées dans la presse qui établit que tous les vendredis avaient lieu des soirées débutant à 20h30 et se terminant à 5 heures. Le planning établi par la société démontre que le vendredi M. M. débutait son service à 12 heures jusqu'à 15 heures et reprenait à 19 heures.

Qu'il apparait crédible au Conseil qu'une soirée finissant à 5 heures génère une fin de service pour les salariés à 6 heures ; en conséquence en fonction de ces éléments il sera fait droit à ce chef de demande sur la base du calcul fourni aux débats par le demandeur, soit 323 heures supplémentaires au titre des vendredis soirées salsa soit 7 205,27 € ainsi qu'aux congés payés afférents soit 720,52 €.

Il convient d'ordonner la remise d'une attestation Assedic, des bulletins de paie rectifiés conformes aux dispositions du jugement.

L'équité commande de faire droit à la demande d'article 700 du nouveau Code de procédure civile, le Conseil disposant d'éléments d'appréciation suffisants pour allouer à ce titre une indemnité de 1 500 €.

M. M. sera débouté de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé, en l'absence de tout élément démontrant une intention délibérée de l'employeur de mentionner sur les bulletins de paie un nombre d'heures inférieur à celui effectué.

Il convient en application des dispositions de l'article R 516-37 du Code du travail d'ordonner l'exécution provisoire de droit du jugement sur la base d'une moyenne de salaire des trois derniers mois s'élevant à 2 874 €.

PAR CES MOTIFS :

Condamne la SARL MLB exerçant sous l'enseigne Viaduc café à payer à M. M. Laurent les sommes suivantes :

- 7205,27 € à titre d'heures supplémentaires soirée Salsa, 720,52 € au titre des congés payés, 651,00 € au titre des heures supplémentaires travail samedi dimanche, 65,10 € au titre des congés payés, avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie demanderesse de la convocation devant le bureau de conciliation.

- 17 245 € au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi qu'aux intérêts au taux légal à compter de la date de prononcé du présent jugement, 1 500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Ordonne à la SARL MLB exerçant sous l'enseigne Viaduc café de remettre à M. M. Laurent une attestation Assedic et un bulletin de paie rectifiés conformes au jugement.

Déboute M. M. du surplus de ses demandes. Ordonne l'exécution provisoire de droit.

(M. Baud, prés. - Mes Cohen-Sabban, Bouzanquet, av.)

d'embauches, cette dernière ne s'expliquait que par les prélèvements des gérants à leur profit. On voit là l'intérêt de surveiller tant le poste comptable de "charges salariales" *stricto sensu* que ceux pouvant inclure la rémunération des mandataires sociaux.

Dans une espèce similaire, la Cour de cassation avait stigmatisé le "fait personnel de l'employeur", écartant en conséquence la cause économique (Soc. 5 oct. 1999, Bull. civ. V n° 365). Le Conseil dans son jugement rattache un tel comportement à l'absence de bonne foi.