

COUR D'APPEL DE RENNES
ARRÊT DU 13 MARS 2019

7ème Ch Prud'homale

ARRÊT N° 110

N° RG 15/07570
N° Portalis
DBVL-V-B67-ML6K

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Président : Madame Régine CAPRA
Conseiller : Madame Liliane LE MERLUS
Conseiller : Madame Véronique PUJES

GREFFIER :

Monsieur RENAULT, lors des débats, et Madame MORIN, lors du prononcé,

DÉBATS :

A l'audience publique du 05 Novembre 2018

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 13 Mars 2019 par mise à disposition au greffe, après prorogation du délibéré initialement prévu le 30 Janvier 2019 comme indiqué à l'issue des débats

Infirmes la décision déférée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours

APPELANT :

Monsieur Didier L

Comparant en personne, assisté de Me Bruno LOUVEL de la SELARL PHENIX, avocat au barreau de RENNES

Copie exécutoire délivrée

le :

à :

INTIMÉE :

SA S

Représentée par Me Stéphanie FONTAINE, avocat au barreau de TOULOUSE

EXPOSE DU LITIGE

M. Didier La été engagé à compter du 5 décembre 1983 par la société iS, sise à Saint-Benoît-du-Sault (36), en qualité d'attaché commercial, avec la responsabilité de la clientèle du secteur Bretagne. Classé en dernier lieu catégorie administratifs-techniciens, niveau 3, échelon 2, coefficient 225, il percevait un salaire mensuel brut de 4 647,64 euros, auquel s'ajoutait un avantage en nature véhicule évalué à 153 euros.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Indre.

M. L a été en arrêt de travail à compter du 13 juillet 2013 pour rechute de la maladie professionnelle contractée le 10 septembre 2009.

La société S a établi un projet de réorganisation conduisant à la suppression de 23 des 74 emplois qu'elle comptait, dont les 3 emplois d'attaché commercial, catégorie administratifs-techniciens, ainsi qu'un projet de licenciement collectif pour motif économique comportant un plan de sauvegarde de l'emploi qu'elle a soumis pour information-consultation au comité d'entreprise le 9 octobre 2013, sur convocation du 30 septembre 2013, puis le 5 novembre 2013. Elle a également informé et consulté le CHSCT sur les incidences de ce projet sur les conditions de travail le 16 octobre 2013.

Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 6 novembre 2013, la société S a adressé à M. L, en vue de son reclassement, un tableau des postes ouverts.

Par courrier du 7 novembre 2013, elle a saisi la commission paritaire territoriale de l'emploi et de la formation professionnelle de la métallurgie de l'Indre.

Le plan de sauvegarde de l'emploi a été homologué par la Direccte par décision du 25 novembre 2013.

Lors de la visite de reprise organisée à l'issue de son arrêt de travail pour rechute de maladie professionnelle, le 3 avril 2014, M. L a été déclaré apte à son poste par le médecin du travail.

Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 8 avril 2014, la société S a notifié à M. L son licenciement pour motif économique, l'a informé de la possibilité d'adhérer au congé de reclassement et lui a versé une indemnité de licenciement de 46 746,39 euros.

Contestant son licenciement, M. L a saisi le 25 juin 2014 le conseil de prud'hommes de Saint-Malo afin d'obtenir, selon le dernier état de sa demande, la condamnation, avec exécution provisoire, de la société S à lui payer les sommes suivantes:

* 144 019,20 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

* 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 24 septembre 2015, le conseil de prud'hommes a débouté M. L de l'ensemble de ses demandes et l'a condamné à payer à la société S la somme de 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

M. L a régulièrement interjeté appel de cette décision.

Il demande à la cour d'infirmer le jugement déféré, de dire son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de condamner la société S à lui payer les sommes suivantes :

* 144 019,20 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

* 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

La société S demande à la cour de confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions, de débouter M. L de l'intégralité de ses demandes et sollicite en outre la condamnation de ce dernier à lui payer en outre la somme de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie, pour l'exposé des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience, qui pour M. L sont ses conclusions n°2.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Considérant que selon l'article L. 1233-4 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n°2010-499 du 18 mai 2010, applicable au litige, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient ; que le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente; qu'à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure ; que les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises ;

Considérant que, dans le cadre de son obligation de reclassement de tout salarié dont le licenciement économique est envisagé, il appartient à l'employeur, même si un plan de sauvegarde de l'emploi a été établi, de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement prévues ou non dans ce plan, au sein de l'entreprise, ou, le cas échéant, du groupe, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, et de proposer aux salariés dont le licenciement est envisagé des emplois disponibles adaptés à leur situation, de même catégorie ou à défaut de catégorie inférieure, en assurant au besoin l'adaptation des salariés concernés à une évolution de leur emploi ;

Considérant que la société S a adressé à M. L, le 6 novembre 2013, durant la suspension de son contrat de travail pour rechute de maladie professionnelle et avant l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, le courrier suivant:

“Vous figurez sur la liste des salariés dont le poste est supprimé dans le plan de réorganisation de notre entreprise. Vous êtes donc directement concerné par ce plan de sauvegarde de l'emploi, sous réserve de son homologation par la Direccte.

Notre volonté étant de reclasser en interne le plus de personnes possible, nous avons, lors de la

réunion avec le comité d'entreprise, indiqué que plusieurs postes étaient disponibles dans le groupe.

Nous vous proposons en annexe à ce courrier la totalité des postes proposés.

Nous vous rappelons les termes du plan de sauvegarde de l'emploi suite à la réunion du comité d'entreprise du 5 novembre 2013 ...

Nous vous rappelons que si vous êtes intéressé par un poste de reclassement, vous devez répondre favorablement avant le 18.11 prochain, l'absence de réponse vaudra refus de reclassement et la procédure de licenciement pour motif économique se poursuivra.”,

en y joignant un tableau de postes ouverts; qu'alors que le salarié soutient que le tableau qu'il a reçu est le tableau intitulé “Postes ouverts-Groupe C oct 2013”, qu'il verse aux débats, qui comporte 24 postes, la société S ne justifie pas lui avoir envoyé, comme elle le prétend, le tableau complété intitulé “Postes ouverts-Groupe C au 04/11/2013” qu'elle produit, correspondant à celui annexé au plan de sauvegarde de l'emploi et comportant 27 postes au total;

Considérant qu'après l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi par la Direccte et l'avis du médecin du travail mettant fin à la suspension du contrat de travail de M. L pour rechute de maladie professionnelle, la société S a adressé à l'intéressé, le 8 avril 2014, une lettre de licenciement rédigée en ces termes:

“Nous vous informons que nous sommes contraints de procéder à votre licenciement pour motif économique. Cette mesure se place dans le cadre d'un plan de réorganisation et de sauvegarde de l'emploi ayant pour but la sauvegarde de la pérennité et de la compétitivité de la société ... Cette réorganisation aboutit à la suppression des trois postes correspondants à la catégorie professionnelle des administratifs-techniciens “Attaché commercial” dont vous faites partie.

Nous vous avons adressé par LR+AR du 07/11 dernier plusieurs postes de reclassement. Nous vous transmettons à nouveau sous ce pli le tableau des postes ouverts à jour et vous disposez d'un délai de 8 jours pour accepter ou refuser un poste de reclassement. Votre silence vaudra refus de reclassement...Vous disposez d'un délai de 12 mois à compter de la notification de la présente lettre pour contester la régularité ou la validité de ce licenciement.”, en y joignant un tableau intitulé “Postes ouverts-Groupe C au 02/04/2014”, comportant 33 postes;

Considérant tout d'abord que la société S ne produit aucune lettre ou courriel adressé aux autres sociétés du groupe dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, pour rechercher un poste de reclassement pour M. L; qu'elle ne produit aucun registre du personnel justifiant de l'ensemble des postes disponibles; qu'elle n'établit pas avoir effectué une recherche sérieuse de reclassement, dont la mise en place d'un plan de

sauvegarde de l'emploi comportant en annexe un tableau des postes ouverts ne la dispensait pas ;

Considérant ensuite qu'aucune proposition de reclassement écrite personnalisée n'a été adressée par la société Sitram à M. L avant son licenciement; qu'en effet l'envoi au salarié d'une liste de postes à pourvoir au sein du groupe ouverts à l'ensemble des salariés, sans offre précise de reclassement correspondant aux postes qu'il serait effectivement susceptible d'occuper, ne constitue pas une offre de reclassement personnalisée; qu'en outre, la transmission au salarié d'un tableau de postes ouverts actualisé avec la lettre de licenciement en lui impartissant un délai de 8 jours pour accepter ou refuser un poste de reclassement ne satisfait pas à l'obligation préalable de reclassement qui incombe à l'employeur;

Considérant que la société S ne justifiant pas avoir satisfait à l'obligation de reclassement qui lui incombait, le licenciement de M. L est dépourvu de cause réelle et sérieuse;

Considérant qu'au moment du licenciement, M. L avait au moins deux années d'ancienneté et que la société S employait habituellement au moins onze salariés ; qu'en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, l'intéressé peut prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois;

Considérant qu'en raison de l'âge du salarié au moment de son licenciement, 51 ans, de son ancienneté de 30 ans dans l'entreprise, du montant de la rémunération qui lui était versée et de son aptitude à retrouver un emploi, il convient de lui allouer, en réparation du préjudice matériel et moral qu'il a subi, la somme de 100 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse;

Sur le remboursement des indemnités de chômage aux organismes concernés

Considérant qu'en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, il y a lieu d'ordonner le remboursement par la société S à Pôle emploi, partie au litige par l'effet de la loi, des indemnités de chômage qu'il a versées le cas échéant à M. L à compter du jour de son licenciement, et ce à concurrence de six mois ;

Sur les dépens et sur l'indemnité de procédure

Considérant que la société S, qui succombe dans la présente instance, doit supporter les dépens de première instance et d'appel et qu'il y a lieu de la condamner à payer à M. L une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile qu'il est équitable de fixer à la somme de 3 000 euros ; qu'il convient en outre d'infirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné M. L à payer à la société S la somme de 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile et de débouter la société S de sa demande d'indemnité de procédure tant pour les frais irrépétibles exposés en première instance que pour ceux exposés en cause d'appel;

PAR CES MOTIFS

La COUR,

Statuant publiquement, par arrêt contradictoire mis à disposition au secrétariat-greffe,

Infirme en toutes ses dispositions le jugement du conseil de prud'hommes de Saint-Malo en date du 24 septembre 2015, et statuant à nouveau:

Dit le licenciement de M. Didier L dépourvu de cause réelle et sérieuse,

Condamne la société S à payer à M. Didier L la somme de 100 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Ordonne le remboursement par la société S à Pôle emploi des indemnités de chômage qu'il a versées le cas échéant à M. Didier L à compter du jour de son licenciement, et ce à concurrence de six mois,

Condamne la société S à payer à M. Didier L la somme de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Déboute la société S de sa demande d'indemnité de procédure,

Condamne la société S aux dépens de première instance et d'appel.

Arrêt prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, et signé par Madame Capra, président, et Madame Morin, greffier.

Le GREFFIER

Mme MORIN

Le PRÉSIDENT

Mme CAPRA