

EXPOSÉ DU LITIGE

Mme [REDACTED], née en 1964, a été engagée en qualité de coordinatrice, statut cadre, par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 2 septembre 2013 par [REDACTED] [REDACTED], ci-après dénommé [REDACTED], qui exploite un centre [REDACTED].

La [REDACTED] employait à la date du litige 17 salariés.

En dernier lieu, la rémunération mensuelle brute de Mme [REDACTED] s'élevait à la somme de 3.900 euros, payée sur 13 mois, à laquelle s'ajoutait une « prime de juin » égale à 0,55 mois du salaire brut (2.145 euros en juin 2017).

Mme [REDACTED] a été placée en arrêt de travail du 23 février au 30 septembre 2017.

Par lettre datée du 12 septembre 2017, Mme [REDACTED] a été convoquée à un entretien préalable à un licenciement pour motif économique fixé au 22 septembre 2017.

Mme [REDACTED] a adhéré au contrat de sécurisation professionnelle le 4 octobre 2017.

Par lettre datée du 6 octobre 2017, la [REDACTED] lui a notifié la rupture d'un commun accord de son contrat de travail pour motif économique à effet au 13 octobre 2017 en ces termes :

« (...)

Notre chiffre d'affaires est en baisse constante depuis 2015.

Il était de 1 370 110 € en 2015, et de 1 121 462 € en 2016.

Concernant l'année 2017, le chiffre d'affaire prévisionnel n'est que de 1 050 000 €.

De plus, nous ne sommes absolument pas certains de réaliser ce chiffre d'affaire prévisionnel pourtant estimé à la baisse par rapport à l'année 2016.

En effet, le chiffre d'affaire réalisé à la fin du mois d'août 2017 n'était que 623 549,19 €, soit un retard de 10,91% sur notre prévisionnel.

Cette baisse significative de notre chiffre d'affaires sur plus de deux trimestres consécutifs constitue des difficultés économiques qui nous conduisent à supprimer votre emploi.

Dans le cadre de cette procédure, nous vous avons proposé le bénéfice d'un contrat de sécurisation professionnelle. Vous avez accepté d'adhérer à ce contrat dans le délai de vingt et un jour qui vous était imparti.

De ce fait, votre contrat de travail est rompu d'un commun accord à compter du 13 octobre 2017.

(...) ».

Contestant la légitimité de son licenciement et réclamant diverses indemnités, Mme [REDACTED] a saisi le 9 janvier 2018 le conseil de prud'hommes de Bobigny qui, par jugement rendu le 18 juillet 2019, auquel la cour se réfère pour l'exposé de la procédure antérieure et des prétentions initiales des parties, a :

- dit que le licenciement de Mme [REDACTED] reposait sur une cause réelle et sérieuse ;
- débouté Mme [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes ;
- débouté la [REDACTED] de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamné Mme [REDACTED] aux dépens.

Par déclaration du 31 juillet 2019, Mme [REDACTED] a interjeté appel de cette décision, notifiée par lettre du greffe adressée aux parties le 22 juillet 2019.

Dans ses dernières conclusions adressées au greffe par le réseau privé virtuel des avocats le 24 septembre 2019, Mme [REDACTED] demande à la cour d'infirmier le jugement rendu en ce qu'il l'a déboutée de l'intégralité de ses demandes et, statuant à nouveau, de :

- juger que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
- condamner la [REDACTED] à lui payer les indemnités suivantes :
 - * 39.636 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - * 4.404 euros à titre de dommages-intérêts pour non-respect de l'obligation de reclassement,
 - * 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

En tout état de cause,

- condamner la [REDACTED] à lui payer la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens ;
- assortir l'intégralité de ces condamnations des intérêts au taux légal à compter de la date de saisine du conseil de prud'hommes de Bobigny.

Dans ses dernières conclusions adressées au greffe par le réseau privé virtuel des avocats le 20 décembre 2019, la [REDACTED] demande à la cour de confirmer le jugement déféré en toute ses dispositions et de condamner Mme [REDACTED] à lui verser la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 16 décembre 2020 et l'affaire a été fixée à l'audience du 28 janvier 2021.

Pour un plus ample exposé des faits, des prétentions et des moyens des parties, la cour se réfère à leurs conclusions écrites conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la rupture du contrat de travail pour motif économique

Mme [REDACTED] demande à la cour de dire que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Elle soutient que :

- la [REDACTED] ne démontre pas le caractère réel et sérieux des difficultés économiques invoquées, notamment une baisse significative de son activité sur les deux trimestres précédant l'engagement de la procédure de licenciement soit entre mars et août 2017 ;
- contrairement à ce qui est affirmé, la société [REDACTED], maison mère du groupe [REDACTED], dont fait partie la [REDACTED], avait une situation économique et financière très positive ;
- le lien de causalité entre les difficultés économiques et la suppression de son poste n'est pas établi alors même que son absence de longue durée a contribué à l'aggravation de la baisse du chiffre d'affaires et que son retour aurait permis un redressement de l'activité.

La [REDACTED] fait valoir que :

- le groupe [REDACTED] n'est pas un groupe au sens du droit du travail (structures mutualistes) ;
- la permutation de toute ou partie du personnel n'est pas possible ;
- la tendance à la baisse du chiffre d'affaires s'est confirmée en 2017, la perte significative rendant les difficultés économiques réelles, sérieuses et persistantes ;
- la société [REDACTED] accuse également des pertes et une baisse de chiffre d'affaires, ce que corroborent ses bilans versés aux débats ;
- l'absence de Mme [REDACTED] a permis de constater la possibilité de faire fonctionner le centre sans coordinatrice et il a donc été décidé de supprimer ce poste devenu une charge trop lourde.

*

Selon l'article L. 1233-3 du code du travail, dans sa version applicable au litige, 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 ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus.

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Contrairement à ce que soutient Mme [REDACTED], la liste légale des causes économiques n'est pas exhaustive, en sorte que l'absence de justificatif d'une baisse du chiffre d'affaire dans les deux trimestres précédant l'engagement de la procédure de licenciement n'interdit pas à l'employeur de se prévaloir néanmoins de difficultés économiques.

En revanche, nonobstant les dénégations de l'intimée, il ressort expressément du rapport de gestion du groupe [REDACTED] (pièce 17 salariée) que depuis 1993, a été constitué un groupe économique entre la [REDACTED] la [REDACTED] étant chargée d'établir les comptes combinés du groupe comportant également une société civile immobilière (SCI [REDACTED]). L'intimée ne produit pas ces comptes consolidés.

Or, il ressort du compte au 31 décembre 2016 versé aux débats par Mme [REDACTED] (pièce 18) que malgré la perte enregistrée par la [REDACTED], le groupe réalisait un bénéfice de 11.127 euros et qu'en 2017, le résultat était en amélioration de 8% (pièce 19). Ainsi, en l'état des pièces produites, la réalité des difficultés économiques alléguées ne peut être retenue.

Mme [REDACTED] fait également valoir au visa de l'article L. 1233-4 du code du travail dans sa rédaction applicable à la date d'engagement de la procédure de licenciement que l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement au sein du groupe, soulignant notamment que quatre postes de gestionnaires de santé ont été pourvus au sein de la [REDACTED] dans les 6 mois ayant précédé et suivi son licenciement, postes qu'elle était apte à occuper.

La [REDACTED], contestant l'existence d'un groupe, fait valoir qu'elle n'était pas en mesure de lui offrir un poste de reclassement et qu'en outre, Mme [REDACTED] ne souhaitait pas travailler à nouveau dans l'entreprise puisqu'elle n'a pas entendu bénéficier de la priorité de réembauchage.

*

Le licenciement pour motif économique ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été effectués et que le reclassement de l'intéressé sur un

emploi de même catégorie ou équivalent, ou même, avec l'accord du salarié, d'une catégorie inférieure, ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe dont elle fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Il ressort de l'examen de l'extrait du livre du personnel versé aux débats que la [REDACTED] a effectivement recruté 4 gestionnaires de santé le 13 février 2017, le 1^{er} septembre 2017 puis le 2 janvier 2018 et le 8 avril 2018.

Il ne saurait être soutenu l'absence de permutabilité du personnel avec la [REDACTED], société mère du groupe [REDACTED] qui, tout comme la [REDACTED] est un organisme mutualiste.

Or, la [REDACTED] ne justifie d'aucune recherche de reclassement au sein de la [REDACTED], ni n'explique que les postes de gestionnaire santé pourvus au sein de cette structure dans un temps proche du licenciement de Mme [REDACTED] ne lui aient pas été proposés, l'obligation de reclassement étant distincte de celle résultant de la priorité de réembauchage.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, il sera considéré que le licenciement de Mme Dumoulin est dépourvu de cause réelle et sérieuse, le jugement déféré étant infirmé.

Sur les demandes pécuniaires de Mme [REDACTED]

Mme [REDACTED], se référant à un salaire moyen de 4.404 euros, demande à la cour d'écarter l'application du barème d'indemnisation prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail, comme contraire à l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT et à l'article 24 de la Charte sociale européenne et sollicite la somme de 39.636 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse soit 9 mois de salaire.

Elle invoque le préjudice financier et moral qu'elle a subi après 4 ans d'un parcours professionnel irréprochable et expose qu'elle est toujours sans emploi.

La [REDACTED] rappelle les termes de l'avis émis par la Cour de cassation le 17 juillet 2018 et souligne que, compte tenu de son arrêt de travail pour maladie, Mme [REDACTED] avait moins de 4 ans d'ancienneté à la date de son licenciement et ne peut donc prétendre à plus de 4 mois de salaire brut, ajoutant que dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle auquel elle a adhéré, Mme [REDACTED] a bénéficié d'une prise en charge quasi identique de ses salaires pendant un an.

Selon l'article 10 de la Convention internationale du travail n° 158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail, qui est d'application directe en droit interne :

« Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée. »

Le terme "adéquat" doit être compris comme réservant aux Etats parties une marge d'appréciation.

Selon l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, dont les dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, lorsque la réintégration est refusée par l'une ou l'autre des parties, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux.

Mme [REDACTED], qui produit les diverses candidatures qu'elle a présentées en vue de retrouver un emploi, a été prise en charge par Pôle Emploi jusqu'au 17 octobre 2018 au titre

de l'allocation de sécurisation professionnelle, soit environ 3.300 euros bruts par mois, puis à compter du 17 octobre 2018, au titre de l'allocation de retour à l'emploi, soit environ 2.510 euros bruts, sa situation de demandeur d'emploi étant justifiée jusqu'au mois d'août 2019.

Ainsi, la perte de revenus subie entre le licenciement et jusqu'en août 2019, s'élève en moyenne à près de 1.500 par mois et, sur la période considérée à plus de 32.000 euros.

Compte tenu de son arrêt de travail pour maladie, Mme [REDACTED] avait à la date du licenciement une ancienneté inférieure à 4 ans.

Eu égard à cette ancienneté et à la taille de l'entreprise, l'article L. 1235-3 du code du travail fixe l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à une somme comprise entre 3 et 4 mois de salaire, soit sur la base d'un salaire moyen de 4.403,75 euros bruts, une indemnité oscillant entre 13.211,25 et 17.615 euros.

Cette somme représente à peine la moitié du préjudice subi en termes de diminution des ressources financières depuis le licenciement.

Compte tenu de la situation concrète et particulière de Mme [REDACTED], âgée de 53 ans à la date de la rupture et de 56 ans à ce jour, le montant prévu par l'article L. 1235-3 ne permet pas une indemnisation adéquate et appropriée du préjudice subi, compatible avec les exigences de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT.

En conséquence, il y a lieu d'écarter l'application du barème résultant de l'article L. 1235-3 du code du travail.

Compte tenu notamment de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à Mme [REDACTED], de son âge, de son ancienneté, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, la cour est en mesure de lui allouer la somme de 32.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En application des dispositions de l'article L. 1235-4 du code du travail, il sera ordonné le remboursement par l'employeur à Pôle Emploi des indemnités de chômage versées à la salariée depuis son licenciement dans la limite de 6 mois d'indemnités.

Mme [REDACTED] sollicite également la somme de 4.404 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de reclassement.

Dans la mesure où elle ne justifie pas d'un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi, elle sera déboutée de sa demande à ce titre.

Sur les autres demandes

Il n'y a pas lieu de déroger aux dispositions des articles 1153 et 1153-1 du code civil, recodifiés sous les articles 1231-6 et 1231-7 du même code par l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, en application desquelles les créances indemnitaires produisent intérêts au taux légal à compter du prononcé de la décision en fixant tout à la fois le principe et le montant.

La [REDACTED], partie perdante à l'instance, sera condamnée aux dépens ainsi qu'à payer à Mme [REDACTED] la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS,

La Cour,

INFIRME le jugement déferé,

Statuant à nouveau,

CONDAMNE la **Mme [REDACTED] Pleyel Contre de Saint-Martin** à payer à Mme **[REDACTED]** les sommes suivantes :

- 32.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

RAPPELLE que les créances indemnitaires portent intérêts au taux légal à compter de la décision en fixant tout à la fois le principe et le montant,

ORDONNE le remboursement par la **[REDACTED]** de l'indemnité de chômage versée à Mme **[REDACTED]** depuis son licenciement dans la limite de 6 mois d'indemnités,

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs prétentions,

CONDAMNE la **Mme [REDACTED] Pleyel Contre de Saint-Martin** aux dépens.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT