

JUGEMENT

N° RG F 18/00458 - N° Portalis
DCYS-X-B7C-FWIW

SECTION Industrie

AFFAIRE

contre
SAS

MINUTE N°

JUGEMENT DU 22 janvier 2019

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le : 22 janvier 2019

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : 22 janvier 2019

à : Madame

Audience du 22 janvier 2019

Madame
née le 30 Juillet 1987
Lieu de naissance :

Représentée par Me Lucile ANOR (Avocat au barreau de LYON)
substituant Me François DUMOULIN (Avocat au barreau de LYON)

DEMANDEUR

SAS

69210 LENTILLY
Représenté par Me Hugues PELISSIER (Avocat au barreau de
LYON) de la SCP FROMONT, BRIENS ET ASSOCIÉS (Avocat au
barreau de LYON)

DEFENDEUR

- **Composition du bureau de jugement :**

Monsieur Bernard ANGE, Président Conseiller Salarié
Madame Dominique TARIF, Conseiller Salarié
Madame Stéphanie CHALUT, Conseiller Employeur
Monsieur Michel BROCHIER, Conseiller Employeur
Assesseurs
Assistés lors des débats de Madame Nathalie CAU, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 16 Février 2018
- Convocations envoyées le 20 Février 2018 : AR défendeur signé le 21 février 2018 .
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 20 Mars 2018 : Non conciliation et renvoi de l'affaire dans le circuit de la mise en état avec délais de communication de pièces moyens et prétentions pour les parties ;
- Bureau de la Mise en Etat du 04 septembre 2018 : ordonnance de clôture et renvoi de l'affaire devant le Bureau de jugement du 25 septembre 2018 ;
- Débats à l'audience de Jugement du 25 Septembre 2018 ;
- Prononcé de la décision initialement fixé à la date du 08 Janvier 2019
- Délibéré prorogé à la date de ce jour ;

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Nathalie CAU, Greffier

Les parties ont été avisées que le jugement serait rendu public par mise à disposition au greffe

Décision signée par Monsieur Bernard ANGE, Président (S)
et par Madame Nathalie CAU, Greffier.

FAITS ET PROCEDURE

Madame _____ a été embauchée par la société _____ le 26 août 2013 par contrat à durée indéterminée à temps plein en qualité d'assistante export.

A l'automne 2016 il a été proposé à Madame _____ un poste au sein de la société _____ appartenant au même groupe que la société _____

Il était demandé à Madame _____ de démissionner pour occuper le poste proposé ce qui est fait le 30 septembre 2016 et elle devenait au sein de la société _____ commerciale export avec un contrat à durée indéterminée à temps plein.

Au dernier état de la relation Madame _____ percevait une rémunération de 2.369,63 €.

Le 26 juillet 2017, Madame _____ était informé par son supérieur hiérarchique que la société _____ envisageait de supprimer son poste et de procéder à son licenciement pour motif économique.

Le 28 juillet 2017, Madame _____ adressait un courrier à son employeur afin d'interroger son employeur sur l'annonce qui lui avait été faite et les intentions de la société.

Par courrier électronique, en date du 28 août 2017, le président de la société, monsieur _____ lui confirmait la suppression de son poste de commercial export.

Par courrier daté du lendemain, Madame _____ était convoquée à un entretien préalable fixé au 11 septembre 2017.

Suite à la demande formulée par Monsieur _____ conseiller du salarié assistant Madame _____ au cours de cet entretien préalable, la société _____ transmettait par courrier du 15 septembre 2017, la plaquette 2016 de la société _____, les prévisions du compte de résultat au 30 septembre 2017 et la copie des courriers envoyés aux autres sociétés du groupe indiquant qu'aucun poste n'était disponible.

Par courrier du 18 septembre 2017, Madame _____ contestait cette mesure de licenciement envisagée et par courrier du 19 septembre 2017 elle accusait réception du courrier de la société et elle demandait à ce que lui soit transmis l'ensemble des bilans du groupe.

Le 25 septembre 2017, Madame _____ remettait son adhésion au contrat de sécurisation de professionnel et le même jour la société _____ lui notifiait son licenciement pour motif économique.

S'estimant victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse Madame _____ a saisi le Conseil de Prud'hommes de Lyon aux fins de dire et juger :

Son licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse.

Que doit être écarté le montant maximal d'indemnisation prévu par l'article L 1235-3 du Code du Travail.

Condamner la société à lui payer :

28.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A titre subsidiaire.

11.848,15 € à titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

16.151,85 € à titre de dommages et intérêts pour violation du droit à l'emploi.

Dire et juger que le licenciement est intervenu en violation des dispositions relatives à l'ordre des licenciements

Condamner pour ce motif la société à la somme de 28.000 € à titre de dommages et intérêts.

1.500 € en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Ordonner l'exécution provisoire totale de la décision.

La société demandant en réplique que soit constaté;

L'existence de difficultés économique au sein de la société.

Que Madame a été informée en temps utile du motif économique du licenciement envisagé.

Constater la suppression du poste de Madame suite à son licenciement.

Constater que la société a parfaitement respecté son obligation en matière de reclassement.

Constater que la société a parfaitement respectés les règles relatives à l'établissement et à la mise en œuvre des critères d'ordre de licenciement

Débouter Madame de l'ensemble de ses demandes en lien avec la rupture de son contrat de travail.

A titre subsidiaire si le Conseil jugeait le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dire et juger que l'article L 1235-3 du Code du Travail s'applique et fixer l'indemnisation en application de cet article

Condamner Madame à la somme de 1.500 € en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

En application de l'article 455 du Code de Procédure Civile, après avoir entendu les parties en leurs plaidoiries à la barre, après examen des pièces déposées et conclusions visées par le greffier d'audience, le Conseil rend sa

décision.

MOTIVATION

• Sur le licenciement pour motif économique

Attendu que l'article L 1233-2 du Code du Travail précise que tout licenciement pour motif économique doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

Attendu que l'article L 1233-3 du Code du Travail applicable au moment des faits précisait " 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 d'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 constitué 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 11 salariés.

b)Deux trimestres consécutifs

Attendu que la lettre de licenciement du 25 septembre 2017 qui fixe les limites du litige, évoque des pertes d'exploitation, de la société pour l'exercice 2016/2017 clos au 30 septembre 2017, sans mentionner aucun chiffre vérifiable sur la situation financière de la société, à la date du licenciement, ni sur les comptes prévisionnels de l'exercice suivant, le licenciement étant prononcé 5 jours avant le début du nouvel exercice.

Attendu que la lettre de licenciement de Madame est datée du jour même de son acceptation au contrat de sécurisation professionnel donc forcément réceptionnée après

Attendu qu'un seul paragraphe, non détaillé, semble suffisant pour la société comme justification un licenciement économique, « *Ces raisons tiennent aux difficultés économiques constituées de pertes d'exploitation que subissent d'une part la société sur cet exercice 2016/2017 sur le point de clôturer au 30 septembre 2017, et d'autre part le groupe auquel elle appartient et dont les pertes d'exploitation déjà constatées sur les exercices antérieurs persistent à nouveaux sur cet exercice 2016/2017.* »

Attendu qu'il a fallu, attendre la tenue de l'entretien préalable en vû d'un licenciement, pour que ce soit le Conseiller du salarié assistant Madame qui soit dans l'obligation de réclamer des éléments sur les motifs économiques de ce licenciement envisagé, pour qu'enfin la société produise une « *plaquette* » 2016 ou il apparait un résultat net comptable positif de 108.053 €, compte arrêté 1 an avant, et une prévision présenté plutôt comme un document de travail interne, que plutôt comme un compte prévisionnel pour l'année 2018 faisant état de perte.

Attendu que le Conseil considère que ce « *document de comptes prévisionnels* » n'est pas un document probant suffisant pour étayer et justifier le licenciement pour motif économique de Madame

Attendu qu'au surplus il est relevé que la société
I licencié Madame pour suppression de poste alors qu'elle procède concomitamment à la recherche et au recrutement d'une personne responsable export alors qu'elle argue vouloir se concentrer sur ses activités en France, tout en mettant en exergue comme argument motivant dans son annonce de venir, pour les candidats au recrutement, dans une société en pleine expansion.

Attendu que l'article L 1233-4 du Code du Travail stipule que « *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 sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel* ».

Attendu que la société n'apporte aucune preuve sur le respect de cet article qui s'impose à elle, concernant son obligation d'efforts de formation et d'adaptation pour la sauvegarde de l'emploi concerné, comme celui en l'espèce de Madame .

Attendu que la lettre de licenciement, très lacunaire, se contente de préciser qu'aucun poste correspondant aux compétences de Madame n'était à pourvoir dans les sociétés du groupe, réponse par courrier du 15 septembre 2017, après un entretien préalable effectué le 11 septembre 2017 et un licenciement signifié le 25 septembre 2017.

Attendu que Madame déjà présente dans l'entreprise, formée et compétente dans son domaine export, puisque sans remarque sur ce point de la part de la société , le Conseil remarque et constate qu'aucune proposition de formation ou adaptation a été faite à Madame , pour lui éviter une mesure de licenciement pour motif économique et ce malgré la possibilité offerte par cet article, L 1233-4 du Code du Travail, sur un emploi de catégorie inférieure et même moins rémunérée.

Attenu que de l'ensemble de ces faits et arguments, le Conseil dit et juge que le licenciement pour motif économique de Madame est dépourvu de cause réelle et sérieuse et qu'il convient en conséquence de réparer le préjudice subi par la demanderesse.

- **Sur les dommages et intérêts.**

Attendu que dans ses écritures Madame demande à ce que soit écarté le montant maximal d'indemnisation prévu par l'article L 1235-3 du Code du Travail.

Attendu que l'article 55 de la Constitution Française du 4 octobre 1958, précise « *Les traités ou accords régulièrement ratifiés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des Lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie.* »

Attendu que la Charte Sociale Européenne du 3 mai 1996, ratifiée par la France le 7 mai 1999, précise en son article 24, paragraphe b) « *le droit des*

travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée. »

Attendu que la convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T) énonce en son article 10 « *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 ordonner 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.* »

Attendu que la Cour de Cassation a établi que la convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail, précisant en son article 10, que les tribunaux devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute forme de réparation considérée comme appropriée, est directement applicable.

Attendu que le Conseil, se doit de rester souverain dans son appréciation et dans sa décision en application des textes législatifs qui s'imposent à lui tout en gardant et respectant la hiérarchie des normes auxquelles l'état français a souscrits et donc en conséquence soumis.

Attendu qu'il est versé aux débats le fait que Madame [redacted] sous la contrainte de sa situation qui lui était imposée avec ce licenciement pour motif économique, jugé par le Conseil dépourvu de cause réelle et sérieuse, a accepté un emploi à Bordeaux, région sans aucune attache pour elle, nécessitant de sa part un déménagement et un éloignement de sa famille, région de Valence ou de Belgique, entraînant un préjudice certain sur sa vie personnelle et professionnelle.

Attendu que de l'ensemble de ces motifs le Conseil dit et juge que le licenciement pour motif économique de Madame [redacted] est dépourvu de cause réelle et sérieuse, en écartant l'application de l'article L 1235-3 du Code du Travail et qu'il convient dans ce cas d'espèce de dire qu'il est juste et équitable de lui accorder la somme de 14.000 € à titre de dommages et intérêts.

• **Sur les critères d'ordre du licenciement.**

Attendu que l'article L 1233-5 du Code du Travail précise la base légale des critères d'ordre des licenciements imposé à l'employeur en cas de licenciement économiques.

Attendu que la convention collective applicable, la convention de la métallurgie du Rhône, précise en son article 49 les critères applicables en l'espèce.

Attendu que la société [redacted] se borne à énumérer les critères conventionnels non applicables en l'espèce, puisque s'agissant d'un licenciement individuel pour motif économique, mais non licenciement collectif sans toutefois faire mention des critères pris en compte.

Attendu qu'au vu des éléments versés aux débats sur ce point, le Conseil dit et juge que cela vient le consolider en sa décision de dire et juger que le licenciement pour motif économique de Madame [redacted] est dépourvu de cause réelle et sérieuse sans pour autant considérer que cet élément justifie une attribution spécifique en dommages et intérêts et par conséquence le Conseil déboute Madame [redacted] de cette demande.

- **Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile.**

Attendu que le Conseil dit et juge que le licenciement de Madame est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Attendu que pour en arriver à cette décision Madame a été contrainte d'engager des frais pour assurer la défense de ses droits, le Conseil condamne la société à lui payer la somme de 1.500 € en application de cet article.

- **Sur l'exécution provisoire de la décision.**

Attendu que compte tenu de la nature de cette affaire le Conseil dit qu'il n'y a pas lieu à prononcer l'exécution provisoire de la décision.

- **Sur la demande reconventionnelle formulée par la société en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile.**

Attendu que la société succombe en cette instance le Conseil ne fera pas droit à cette demande.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Lyon siégeant en sa section industrie, publiquement, contradictoirement, en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la Loi ;

Dit et juge que :

Le licenciement pour motif économique de Madame est sans cause réelle et sérieuse.

Ecarte le montant maximal d'indemnisation prévu par l'article L 1235-3 du Code du Travail.

En conséquence,

Condamne la société à payer à Madame les sommes suivantes autres les intérêts légaux à compter de la date de la saisine du Conseil de Prud'hommes

- 14.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- 1.500 € en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Déboute Madame de l'ensemble de ses autres demandes.

Ordonne le remboursement par la société des indemnités versées par Pôle Emploi à Madame, à hauteur de 2 mois, en application de l'article L 1235-4 du Code du Travail.

Déboute la société de sa demande reconventionnelle formulée sur la base de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Déboute les parties de leurs autres demandes plus amples et contraires.

Condamne la société aux entiers dépens de
l'instance.

Ainsi rendu public par mise à disposition au greffe.

En foi de quoi la présente minute a été signée par le Président et le Greffier.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT