

PRINCIPAUX ATTENDUS

Les dispositions de l'article L1224-1 imposent à l'employeur « de respecter son obligation de loyauté, tant pour la période d'exécution du travail, qui a précédé cette mise en œuvre, qu'au cours de l'opération de transfert proprement dite, sachant que la bonne foi de l'employeur doit s'apprécier en tenant compte du fait qu'une telle opération de cessation d'activité, par cessions de fonds distinctes, nécessitant la création par la société cessionnaire de filiales, est nécessairement préparée par la société cédante plusieurs mois avant l'accomplissement de la procédure d'information/consultation de son CE »

Or, comme le dit la Cour « il a été établi qu'en même temps que

cette affectation temporaire, coïncidant avec l'ouverture de la procédure d'information/consultation du CE sur l'opération de cession, Monsieur Z a été pressé, sinon forcé, de signer le 19 juin 2011, un avenant opérant son transfert définitif ».

De sorte que :

« Le comportement déloyal de la société U à l'égard d'un salarié ayant une ancienneté de 20 ans, qui a obtenu la médaille du travail en juillet 2010 et a fait preuve de flexibilité [...] est caractérisé et a nécessairement causé un préjudice essentiellement moral à Monsieur Z ».

Cour d'appel de Lyon, ch. soc., sect. C.,
4 septembre 2015, n°14/08197

PSE : secteur d'activité du groupe et engagements de l'antenne emploi

Conseil de prud'hommes de Lyon, sect. ind., départage, 29 janvier 2015, n°12/02358

EXPOSE DES FAITS

La filiale française d'un groupe mondial spécialisé dans l'automation engage une mesure de réorganisation en proposant aux salariés d'un de ses établissements de passer d'équipe de nuit en poste de jour.

Plus de 10 salariés refusant la modification proposée de leur contrat de travail, la société se voit dans l'obligation d'initier un plan de sauvegarde de l'emploi. Compte tenu de l'impossibilité de reclasser la salariée au sein du groupe, ce plan conduira au licenciement de la salariée pour nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'établissement.

La salariée saisira le conseil de prud'hommes de deux types de demandes. D'une part, elle agit en contestation du motif de licenciement en arguant du fait que la lettre de licenciement ne fait aucune référence à la situation du groupe dans son ensemble (alors même que toutes les sociétés interviennent sur le même secteur selon elle) ; puis en mettant en exergue sa forte rentabilité. La salariée formule également une demande indemnitaire pour inexécution du plan de sauvegarde de l'emploi compte tenu du non-respect de ses engagements par le cabinet de reclassement.

La société pour sa part a argumenté sur le fait que les particularités de la production de cet établissement en faisant un secteur d'activité à part entière au sein du groupe. Elle établit la baisse de chiffre d'affaires de cet établissement et le fait que ses résultats soient moins compétitifs que d'autres entités étrangères de la même division (Allemagne et Suède).

Le conseil de prud'hommes de Lyon n'ayant pu trancher le litige, il est revenu au juge départiteur le soin de le faire. Il a jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse faute de démonstration probante d'une mutation technologique ou de la nécessité de sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité du groupe. De plus, il a jugé que le défaut de preuve par la cellule de reclassement d'un nombre d'O.V.E. (Offres Valables d'Emploi) suffisant proposé au salarié engageait la responsabilité de l'employeur vis-à-vis du salarié pour défaut d'exécution loyale du plan de sauvegarde de l'emploi.

OBSERVATIONS

1°. Concernant le motif économique de licenciement, le raisonnement du juge départiteur permet de revenir sur deux points intéressants.

Tout d'abord, il fait application du pouvoir de requalification du juge. Rappelons en effet qu'il appartient au juge de redonner leur exacte qualification quels que soient celles invoquées par l'employeur. En l'espèce, l'employeur n'avait utilisé que la qualification de « sauvegarde de la compétitivité » mais le juge a déduit des termes de la lettre de licenciement qu'était également en cause le motif de « mutation technologique », pour mieux l'écarter.

Ensuite, le juge rappelle clairement la nécessité de raisonner au niveau du secteur d'activité pour les groupes de sociétés. Le site industriel en cause appartenait à une Business Unit «

Produits de commande » qui relevait elle-même d'une division « Produits Basse Tension ».

Or, tant dans la lettre de licenciement que dans les pièces produites il n'était fait état que d'éléments chiffrés pertinents au niveau du seul établissement. Si la Cour de cassation n'exige plus de l'employeur qu'il mentionne dans la lettre de licenciement le niveau d'appréciation du motif économique, celui-ci doit pouvoir être démontré en cas de contentieux (Cass. soc., 3 mai 2016, n°15-11.046).

Au cas d'espèce, le juge constate que l'employeur n'a fourni que des éléments concernant le site industriel en cause. De plus, aucun élément probant permettant de retenir le site comme secteur d'activité à part entière n'a été produit et le juge retient un secteur d'activité plus large, la division Produits Basse Tension, comme secteur pertinent.

Le juge relève l'absence de toute donnée démontrant une position compétitive de la division se dégradant et estime donc le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le juge écarte les éléments de benchmark inter-sites du groupe pour démontrer une perte de compétitivité, mais fait au contraire référence à la situation de la concurrence. Seuls des éléments de comparaison avec la concurrence permettent de garantir l'existence d'une perte de compétitivité.

Le juge ne peut être qu'approuvé en cela, cette approche étant la seule fiabilisant le motif évoqué. Néanmoins, il est important que dans certains secteurs les règles de concurrence font qu'il est extrêmement difficile de rapporter cette preuve, compte tenu à la fois des règles de droit de la concurrence et de l'existence de tendances et de concurrences très différentes selon les aires géographiques retenues.

2°. Le second volet intéressant du jugement de départage concerne le respect des dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi par l'employeur et plus particulièrement la question des engagements pris quant aux résultats de l'antenne emploi.

Rappelons que le plan de sauvegarde de l'emploi a la nature d'engagement unilatéral qui lie donc avec force obligatoire l'employeur. Dans cette affaire c'est un point particulier du PSE qui était en cause, l'engagement pris de proposer à tout adhérent actif au moins deux offres d'emploi valables.

Le juge départiteur estime qu'au travers du PSE l'employeur a fixé les engagements du prestataire et s'est donc porté fort de leur bonne exécution. Constatant l'impossibilité dans laquelle se trouve l'employeur de démontrer le respect des engagements pris, à savoir la proposition effective par l'antenne emploi de deux offres d'emploi à chaque adhérent actif, il entre donc en voie de condamnation et alloue des dommages et intérêts aux salariés licenciés.

Dorian JARJAT

Avocat au barreau de Lyon
Renaud avocats

PRINCIPAUX ATTENDUS

« L'employeur ne fournit aucun détail sur les performances de ce secteur d'activité en 2012 (date du licenciement) au sein des autres sociétés du groupe de la Zone Europe mais en plus il ne s'explique pas, que ce soit dans la lettre de licenciement ou dans les documents remis au CE (...) sur sa situation par rapport à celle de ses concurrentes.

La société X ne caractérise donc pas que la réorganisation de ma production était justifiée par l'existence d'une menace avérée, ou à venir mettant en péril la compétitivité du secteur d'activité 'produits Basse Tension »

Conseil de prud'hommes de Lyon,
sect. ind., départage, 29 janvier 2015, n°12/02358

Une transaction en prime du licenciement

Cour d'appel de Lyon, ch. soc., sect. B, 30 octobre 2015, n°13/03142

EXPOSÉ DES FAITS

Pour sauvegarder sa compétitivité, une entreprise est contrainte de mettre en place une procédure de licenciement pour motif économique. En novembre 2009, lors d'une réunion du comité central d'entreprise (CCE) consacrée à ce projet, la direction de l'entreprise a proposé de créer une « indemnité de bonne fin de chantier » dont le montant serait fixé entre 4 000 et 10 000 euros et ce, à condition que les salariés visés par la procédure de licenciement économique, remplissent certains objectifs.

Le 23 mars 2010 la direction indiquait au CCE que la réalisation des objectifs ne serait sûrement pas atteinte et que si la prime de chantier devait toutefois être versée, celle-ci le serait au moment de la notification des licenciements.

Le 2 avril 2010, M. G se voyait notifier son licenciement pour motif économique. Une semaine plus tard, le 9 avril 2010, M. G et la société signaient un acte intitulé « transaction », aux termes duquel le licenciement du salarié était maintenu et la société acceptait de verser une « indemnité forfaitaire définitive transactionnelle d'un montant de 16 000 euros nets de CSG et CRDS réparant le préjudice subi ». En contrepartie, le salarié renonçait à « toute contestation, particulièrement contentieuse, relative notamment au bien-fondé du projet de réorganisation [...] pour la sauvegarde de sa compétitivité, au plan de sauvegarde, à la procédure et en général à la régularité comme à la validité du licenciement économique ».

Le 7 février 2011, M. G saisissait le conseil de prud'hommes aux fins de solliciter la nullité de la transaction et contestait au surplus le motif de son licenciement. Débouté de l'ensemble de ses demandes, il interjetait appel.

Le salarié soutenait que la transaction résultait de manœuvres dolosives de l'employeur, qui avait subordonné le versement de la prime de fin de chantier à sa signature et qu'il n'existait entre les parties, à sa date de conclusion, aucun litige. De plus, la somme de 16 000 euros ne constituait pas une indemnité visant à mettre fin au litige mais bien la prime de fin de chantier.

Dans le cadre de sa défense, l'employeur rappelait que la prime de fin de chantier n'était pas due faute de la réalisation des objectifs et que la somme de 16 000 euros était bien une indemnité transactionnelle réparant le préjudice subi du fait du licenciement.

La cour d'appel de Lyon, dans une décision particulièrement motivée, considère que :

- Le salarié ne rapporte pas la preuve de manœuvres dolosives ;
- Les faits de l'espèce caractérisent une situation précontentieuse de nature à établir l'existence d'une contestation à naître ;
- Le salarié ne rapporte pas la preuve que la somme de 16 000 euros correspondait à la prime.

Elle conclut donc à la validité de la transaction, empêchant ainsi le salarié de contester son licenciement.

OBSERVATIONS

La transaction, notion purement civiliste prévue par les articles 2044 à 2058 du code civil, a été consacrée en droit du travail par la Cour de cassation dès la fin des années 1970, et ce malgré la réticence d'une partie de la doctrine. Pour la Haute juridiction, si

les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail sont d'ordre public, pour autant, elles ne font pas obstacle à ce que les parties transigent sur les conséquences civiles d'un licenciement.

Si la conclusion d'un tel acte entre les parties à un contrat de travail est admise, la jurisprudence a dû, au regard de la protection que confère le droit du travail au salarié, encadrer les conditions de recevabilité de la transaction, dans la mesure où la signature d'un tel acte emporte autorité de la chose jugée en dernier ressort. Autrement dit, il vaut renonciation des parties signataires à faire valoir en justice les droits et prétentions sur lesquels porte l'accord.

Dans la sphère du droit du travail, la validité de la transaction est subordonnée à l'existence d'un litige né ou à naître à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail, à l'absence de vice du consentement et à l'existence de concessions réciproques. Si ces trois conditions ne sont pas respectées, l'une des parties peut alors demander la nullité de la transaction. Dans le cas d'espèce, le salarié a tenté de démontrer qu'aucune de ces trois conditions n'a été respectée pour obtenir la nullité de l'accord :

1- L'existence d'une contestation est un élément essentiel de l'acte transactionnel. D'ailleurs, elle en est même à l'origine puisque sans elle, les parties n'auraient pas d'intérêts à transiger. L'argument du salarié, soutenant qu'à la date de signature de la transaction il n'existait aucun litige, n'a pas convaincu la juridiction. Pour elle, il existait nécessairement une situation précontentieuse. Afin de justifier de cette situation, elle considère que le rapport de l'expert-comptable mandaté par le CCE concluait à ce que la compétitivité de la société n'était pas entamée, ce qui avait conduit le CCE à donner un avis défavorable au projet de licenciement. Par ailleurs, elle retient que les élus au CCE n'avaient pas consenti au constat de la société lorsque celle-ci a annoncé que les objectifs ouvrant droit au versement de la prime de fin de chantier ne seraient pas atteints.

Tenir compte de ces éléments pour justifier de l'existence d'une contestation peut surprendre puisqu'à ce stade de la procédure seuls les membres du CCE, certes dont la mission est la représentation du personnel, avaient émis une contestation mais en aucun cas le salarié lui-même. Cependant, il est évident qu'au vu des deux éléments de faits rappelés ci-dessus, si l'existence d'une contestation déterminée ne pouvait être caractérisée, il existait néanmoins une contestation à naître.

La Cour justifie sa position en soutenant qu'« aucune disposition n'impose, au titre des éléments constitutifs de la transaction, la preuve d'un litige déterminé au moment de la signature de la transaction ». Si une telle argumentation est incontestable, il est curieux que la juridiction n'ait pas directement cité l'article 2044 du code civil qui dispose clairement que « la transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître ». D'ailleurs, la contestation est bien née, puisque, outre la demande en nullité de la transaction, le salarié contestait aussi, dans le cadre de son recours, les motifs de son licenciement...

2- En ce qui concerne le consentement, le salarié tentait de faire reconnaître des manœuvres dolosives de l'employeur en soutenant que ce dernier avait exigé du salarié qu'il signe la transaction pour percevoir sa prime de fin de chantier. S'agissant du dol, celui qui s'estime victime doit établir l'existence d'un élément objectif - des manœuvres de l'employeur - et d'un élément subjectif qui se manifeste par l'erreur résultant desdites manœuvres.