

désagréments urinaires » n'a pas séduit la cour qui qualifie ces propos de « circonlocutions embarrassées ». Sévérité qu'elle témoigne aussi à l'égard du conseil de prud'hommes en affirmant que les arguments du salarié ne résistaient « pas à un examen de simple bon sens » tout en poursuivant que l'absence de témoins ou d'investigations complémentaires ne « pouvait contourner l'évidence ». La Cour n'a pas manqué de souligner l'évidence qui se dégageait des faits, caractérisant « indiscutablement » et sans la moindre ambiguïté la matérialité et la gravité de la faute reprochée.

Elle rappelle aussi à juste titre, conformément à la jurisprudence constante de la Cour de cassation, que l'employeur n'est pas tenu de procéder à une mise à pied conservatoire avant d'engager une procédure de licenciement pour faute grave (Cass. soc., 5 décembre 2006, n°04-41.199).

Une telle décision était inévitable et doit être saluée en ce qu'elle critique sévèrement la décision du conseil de prud'hommes. Il n'en demeure pas moins, qu'il est du devoir de l'employeur en raison de son obligation de sécurité de résultat de sanctionner fermement les salariés qui ont des comportements à connotation sexuelle sur leur lieu de travail. Nul besoin pour autant d'imposer à titre préventif le port de sous-vêtements...

Florian DA SILVA
Barthélémy Avocats
Avocat au Barreau de Lyon

Andréa GENERENAZ
Barthélémy Avocats Stagiaire

PRINCIPAUX ATTENDUS

« Les circonlocutions embarrassées de Monsieur R confirment sans la moindre ambiguïté la scène d'exhibition sexuelle telle que Madame B l'a décrite, l'hypothèse d'un défaut d'ajustement « accidentel » expliqué par des désagréments urinaires ne résistant pas à un examen de simple bon sens. La décision déferée ne pouvait contourner l'évidence qui se dégageait des déclarations de Monsieur R et de la victime, à raison d'une prétendue absence de témoin ou d'investigation complémentaire.

Au demeurant, Monsieur R a reconnu le délit d'exhibition sexuelle dans un procès-verbal de proposition de composition pénale du 15 juillet 2013.

Les agissements ainsi qualifiés, pénalement répréhensibles, reconnus et ayant donné lieu à composition pénale caractérisent indiscutablement, dans leur matérialité et leur gravité la faute reprochée à Monsieur R par la lettre de licenciement, le fait que Madame B ne se soit pas constituée partie civile n'étant pas de nature à en atténuer la gravité ».

Cour d'appel de Grenoble,
ch. soc., sect. A, 5 avril 2016, n°14/05104

Loyauté dans l'application d'un transfert d'entités économiques autonomes : dommages et intérêts dans le cadre de L1224-1

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

EXPOSE DES FAITS

Un salarié, Monsieur Z, disposant d'une très grosse ancienneté au sein de la société U, pour l'avoir intégré en 1990, avait été affecté à l'un de ses établissements, situé à Vénissieux, depuis 2005.

Puis dans le cadre d'un reclassement, il avait été muté à l'entrepôt de Saint Quentin-Fallavier, avant d'accepter une affectation temporaire de mai à septembre 2011 à Solaize, en qualité de remplaçant d'un responsable de stocks, qui venait d'être licencié.

Il avait signé le 19 juillet 2011 un avenant, concrétisant définitivement ce transfert.

Or, à compter du 31 septembre 2011, l'ensemble des salariés du site de Solaize ont fait l'objet d'une reprise, dans le cadre de l'article L1224-1, par une société tierce.

Monsieur Z, estimant que ce transfert lui causait un préjudice matérialisé par une modification de sa rémunération, saisissait le conseil de prud'hommes pour faire dire que son employeur, lui ayant fait signer de force un avenant de transfert, alors que l'entité à laquelle il était transféré allait être vendue, avait ainsi manifesté une déloyauté caractérisée.

Le conseil de prud'hommes l'avait débouté.

La cour réforme cette décision, en analysant de façon très précise deux points cruciaux :

- Les modalités du transfert,
- Les demandes de rapatriement sur l'entité d'origine, dont le lecteur aura bien compris qu'elle n'avait, elle, pas été transférée à la nouvelle société tierce dans le cadre de l'article L 1224-1.

OBSERVATIONS

La position de la cour est, dans cet arrêt strictement factuel, ce qui laisse imaginer qu'aucun pourvoi n'est ouvert, tranchée.

En effet, la cour estime que l'entreprise a forcé le salarié à accepter un transfert contractuel définitif, en régularisant un avenant le 19 juillet 2011, alors qu'elle savait parfaitement que l'entité d'accueil allait faire l'objet d'une reprise au titre de l'article L 1224-1.

Pour ce faire, elle se fonde sur l'attestation du directeur de Monsieur Z qui, près de deux ans après les faits, avait affirmé avoir été contraint par le DRH, qui s'était montré visiblement très insistant, à faire signer à Monsieur Z son avenant.

Et, dans une analyse approfondie des pièces du dossier, la cour d'appel retient les différentes attestations des salariés qui témoignent de ce que, avant le transfert, Monsieur Z, lors de réunions publiques et lors de différents échanges avec la direction, avait demandé son rapatriement sur le site d'origine.

Au point que la cour estime que l'employeur s'était montré déloyal, en imposant la signature d'un avenant de transfert définitif à un salarié, alors que celui-ci lui avait été présenté comme purement temporaire dans un premier temps, et lui avait refusé d'être repris dans les effectifs du site d'origine quelques semaines après cette signature, alors que l'employeur savait parfaitement que le salarié allait, compte tenu de cette nouvelle affectation, être transféré dans le cadre d'un L 1224-1 qui était imminent, pour avoir donné lieu d'ores et déjà à différentes discussions avec leurs organisations représentatives du personnel.

La cour a là une analyse factuelle, qui, si elle ne la conduit pas à revenir sur l'application de l'article L 1224-1 pour la bonne et simple raison que cette demande n'était pas formée, considère que la déloyauté de l'employeur est acquise et donne lieu à des dommages et intérêts qui, même s'ils sont fixés à un montant modeste (5.000 €), sont néanmoins explicites.

Frédéric RENAUD
Avocat au barreau de Lyon
Renaud Avocats

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'automatisation 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 profitabilité. 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 faisait 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