

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Conseil de Prud'Hommes  
21 rue de la Somme  
CS 41188  
68053 MULHOUSE CEDEX

JUGEMENT

RG N° F 16/00706  
N° MINUTE : 17/121

Audience du : 19 Juin 2017

SECTION Industrie

AFFAIRE

contre

SAS [REDACTED]

Monsieur [REDACTED]

Nationalité : [REDACTED]

68800 THANN

Assisté de Me Cathy NOLL (Avocat au barreau de  
MULHOUSE)

DEMANDEUR

contre

SAS [REDACTED] en la  
personne de son représentant légal

RCS de Mulhouse : [REDACTED]

68800 THANN

Représenté par Me [REDACTED] (Avocat au barreau de  
PARIS)

DEFENDEUR

JUGEMENT DU  
19 Juin 2017

- 1° Au demandeur  
 Clause exécutoire  
 Copie  
 Retour annexes
- 2° Au défendeur  
 Clause exécutoire  
 Copie  
 Retour annexes
- 3° Au(x) Conseil(s)  
 Copie pour information  
 Retour annexes

COMPOSITION

Monsieur [REDACTED] Président Conseiller (S)

Monsieur [REDACTED] Assesseur Conseiller (S)

Monsieur [REDACTED] Assesseur Conseiller  
(E)

Monsieur [REDACTED] Assesseur Conseiller (E)

Assistés de Mme [REDACTED], Greffier placé

PROCEDURE

- Débats oraux le 28 Mars 2017
- Jugement prononcé publiquement par mise à disposition au greffe le 19 Juin 2017
- En premier ressort
- Contradictoire

Notifiées le 28/06/17  
Le Greffier

Le Conseil de Prud'hommes, section Industrie, a été saisi d'une demande formée par lettre en date du 20 Octobre 2016 reçue le 21 Octobre 2016.

Le Greffe a envoyé le 21 Octobre 2016 un récépissé à la partie demanderesse, en l'avisant des lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation.

En application des dispositions de l'article R 1452-4 du Code du Travail, le greffe a convoqué la partie défenderesse par lettre recommandée avec avis de réception en date du 21 Octobre 2016 en lui adressant le même jour copie par lettre simple, devant le bureau de conciliation du 15 Novembre 2016.

Après non conciliation des parties, la cause a été renvoyée devant le bureau de jugement du 17 Janvier 2017 avec convocation verbale après émargement du demandeur et du défendeur au procès-verbal.

Après plusieurs reports à la demande des parties, l'affaire est venue à l'audience du bureau de jugement du 28 Mars 2017 à laquelle le demandeur et le défendeur ont été entendus en leurs explications et conclusions.

**En dernière analyse, les prétentions du Monsieur [REDACTED] se détaillent comme suit :**

- 90 000 € net au titre de l'indemnité sans cause réelle et sérieuse,
- 2 000 € au titre de l'article 700 du CPC,
- Exécution provisoire (Art. 515 du CPC)

En réplique la SAS [REDACTED] sollicite :

- In limine litis (sur l'exception d'incompétence) :

CONSTATER que le litige relatif au contenu du PSE et notamment au dispositif du volontariat, est de la compétence du seul juge administratif,

En conséquence,

DÉCLINER sa compétence et inviter M. [REDACTED] à mieux se pourvoir :

Au fond :

CONSTATER que la société [REDACTED] a été contrainte de procéder à une réorganisation suite à une mutation technologique et à une évolution industrielle impactant son activité ;

CONSTATER que la société PPC a respecté son obligation de reclassement ;

En conséquence,

DIRE ET JUGER que le licenciement de M. [REDACTED] repose sur un motif économique réel et sérieux ;

DIRE ET JUGER que les demandes de M. [REDACTED] sont infondées ;

DÉBOUTER M. [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes.

A titre reconventionnel :

CONDAMNER M. [REDACTED] sur le dondement de l'article 700 du CPC à verser à la société PPC la somme de 2 000 euros ;

CONDAMNER M. [REDACTED] aux entiers dépens.

A l'issue des débats, la date de prononcé du jugement a été rappelée verbalement aux parties.

La cause a été mise en délibéré au 19 Juin 2017 et le bureau de jugement a rendu la décision suivante.

### EXPOSE DU LITIGE

Monsieur [REDACTED] assisté lors de l'audience du 28 mars 2017 par Me Cathy Noll fait plaider qu'il a été embauché le 18 juillet 1988 par contrat à durée indéterminée, soit une ancienneté, lors de la saisine, de 28 ans, et qu'il est âgé de 51 ans.

Qu'il occupait en dernier lieu (depuis le 1er juillet 2006) les fonctions de Responsable/Coordinateur Maintenance Plastique, statut agent de maîtrise, coefficient

300, avec un salaire mensuel de base de 3.368,89 € brut.

Que le 22 octobre 2015, il a été destinataire d'un courrier LRAR de la société [REDACTED] daté du 21 octobre 2015 qui lui notifiait son licenciement pour motif économique et lui proposait d'adhérer au congé de reclassement.

Qu'il a adhéré au dispositif dès le 26 octobre 2015, son contrat de travail ayant été rompu le 29 octobre 2016, à l'issue du congé de reclassement.

Que la défenderesse soulève l'incompétence du Conseil de Prud'hommes au profit du juge administratif au motif que Monsieur [REDACTED] contesterait le contenu du PSE.

Que ce moyen est soulevé tardivement, et au surplus infondé.

Le demandeur fait plaider l'absence de cause réelle et sérieuse au motif que :

- la notification de licenciement est insuffisamment motivée,
- le motif économique n'est pas avéré,
- la procédure de modification du contrat proposée à Monsieur [REDACTED] est irrégulière.

Il est demandé en dernier lieu au Conseil de :

- rejeter l'exception d'incompétence et de se déclarer compétent,
- dire et juger que le licenciement de Monsieur [REDACTED] est dénué de cause réelle et sérieuse,
- condamner la société PPC à verser à Monsieur [REDACTED]
- 90.000 Euros net à titre de dommages et intérêts en application de l'article L.1235-3 du Code du Travail,
- 2.000 Euros au titre de l'article 700 du CPC,
- ordonner l'exécution provisoire du jugement en application de l'article 515 du CPC.

La SAS [REDACTED], représentée lors de l'audience du 28 mars 2017 par Me [REDACTED], réplique pour sa part, en premier lieu, que le Conseil devra décliner sa compétence au profit du juge administratif, le demandeur contestant en effet le contenu du PSE signé à l'unanimité par les organisations syndicales, et validé par la DIRECCT.

Qu'en second lieu, après avoir loyalement respecté son obligation de recherche de reclassement, tant en interne que dans le groupe, avec proposition de reclassement à l'étranger, la SAS [REDACTED] a proposé à [REDACTED] une modification de son contrat de travail en application de l'accord majoritaire et de la loi.

Qu'au vu du refus de Monsieur [REDACTED] elle a été finalement contrainte de licencier ce dernier pour motif économique.

La SAS [REDACTED] conclut au débouté intégral de la demande et à la condamnation de [REDACTED] aux entiers frais et dépens, ainsi qu'à lui payer une somme de 2 000,00€ au titre de l'article 700 du CPC.

### MOTIFS DE LA DÉCISION

Le Conseil de Prud'hommes, après avoir entendu les parties et vu les mémoires, ainsi que les pièces déposées en annexe, auxquels il est renvoyé en tant que besoin pour un plus ample exposé des faits et des moyens de la cause :

#### - Sur le déclinatoire de compétence :

La SAS [REDACTED] allègue que le Conseil devra décliner sa compétence au profit du juge administratif, le demandeur contestant le contenu du PSE signé à l'unanimité par les organisations syndicales, et validé par la DIRECCT.

Le demandeur conclut à l'irrecevabilité de l'exception, au motif qu'aux termes de l'article 75 du Code de procédure civile " s'il est prétendu que la juridiction saisie est incompétente, la partie qui soulève cette exception doit, à peine d'irrecevabilité, la motiver et faire connaître dans tous les cas devant quelle juridiction elle demande que l'affaire soit portée. ", et que l'exception d'incompétence doit, à peine d'irrecevabilité, être soulevée avant toute défense au fond (article 74 du Code de procédure civile).

Mais Monsieur [REDACTED] reconnaît dans ses écritures que l'article R 1451-2 du Code du travail prévoit que sous réserve d'être soulevées avant toute défense au fond, les exceptions de procédure peuvent être soulevées devant le bureau de jugement.

L'article R 1451-2 du Code du travail a certes été créé par le décret n°2008-244 du 7 mars 2008, soit un texte antérieur à la Loi Macron du 6 août 2015 et le décret du 25 mai 2016 qui ont réformé la procédure prud'homale, notamment en imposant que la requête de saisine soit motivée et accompagnée d'un bordereau des pièces communiquées.

Mais les nouvelles procédures applicables n'ont imposé le Bureau de Conciliation et d'Orientation que pour une seule exception d'incompétence: l'incompétence de section.

Pour les autres exceptions, l'article R 1451-2 continue à s'appliquer.

L'exception d'incompétence est jugée recevable.

Par contre le Conseil relève le caractère infondé de l'exception d'incompétence soulevée par la SAS [REDACTED].

Le demandeur réclame en effet des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse aux motifs que:

- la notification de licenciement est insuffisamment motivée ;
- le motif économique n'est pas avéré ;
- la procédure de modification du contrat proposée à Monsieur [REDACTED] est irrégulière.

Depuis la Loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, le contentieux du licenciement économique est partagé entre le juge judiciaire et le juge administratif.

Si les aspects collectifs de la procédure relèvent bien de la compétence du juge administratif, à savoir:

- l'appréciation de la régularité de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel ;
- l'appréciation de la validité du plan de sauvegarde de l'emploi ;
- l'appréciation de la régularité de la procédure de licenciement collectif ;
- la contestation de l'homologation ou de refus du PSE,

les contentieux individuels par contre, relèvent de la compétence du juge judiciaire et notamment :

- le contrôle de la réalité de la cause économique (difficultés économiques, mutation technologique ou réorganisation de l'entreprise) ;
- le contrôle de la réalité de la suppression ou de la transformation d'emploi, ou de la modification du contrat de travail ;
- le contrôle de l'existence d'un lien de causalité entre le contexte économique de l'entreprise et la mesure décidée par l'employeur ;
- le contrôle du respect par l'employeur de son obligation de reclassement ;
- le contrôle de la régularité de procédure (délais, forme de la notification, établissement et respect de l'ordre des licenciements, information et mise en œuvre de la priorité de réembauchage, proposition du congé de reclassement dans les conditions requises).

Au cas d'espèce, non seulement [REDACTED] ne conteste pas le contenu de l'accord majoritaire, mais encore il en demande l'application.

Mais il en demande une application régulière, sincère et loyale.

Or le demandeur prétend, et sa prétention sera examinée ci-après, que la proposition de modification de son contrat de travail n'a pas été faite régulièrement, en conformité avec les dispositions de l'accord majoritaire et de la loi.

Il en résulte que l'exception d'incompétence, recevable en la forme, sera rejetée sur le fond, et le Conseil de Prud'hommes se déclarera compétent pour statuer sur les demandes présentées par Monsieur [REDACTED].

**- Sur le licenciement économique :**

L'article L 1235-1 du code du travail, dans sa version en vigueur au moment du licenciement, prévoit:

En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.

A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Didier [REDACTED] a été licencié pour motif économique selon lettre datée du 21 octobre 2015 mentionnant notamment:

" une baisse structurelle du marché de la potasse.... une mutation technologique et des évolutions de l'outil de production impliquant une profonde refonte de l'organisation et des processus industriels ... la nécessité de recourir à des sources de financement externes et notamment à un emprunt pouvant atteindre près de 40M€ (...) pour sauvegarder sa compétitivité, la contraignant d'optimiser ses coûts et d'améliorer la productivité de ses outils et de ses processus en vue de dégager un EBIDTA durablement positif ".

Le Conseil remarque que la lettre de licenciement est motivée, au sens de l'article L 1233-16 du Code du Travail.

Les règles du licenciement économique sont prévues par des textes :

L'article L 1233-3 du Code du travail énonce que:

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 à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa.

L'article L 1233-4 du même code ajoute:

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.

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. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

Aux termes de l'article L 1233-3 du Code du travail en vigueur au moment du licenciement, 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 de son contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

La cour de cassation admet qu'une réorganisation de l'entreprise, lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, peut constituer une cause économique de licenciement à condition qu'elle soit effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou pour prévenir des difficultés économiques liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi.

Cette jurisprudence sera intégrée à compter du 1er décembre 2016, dans la nouvelle rédaction de l'article L 1233-3 du code du travail.

La SAS [REDACTED] met simultanément en avant:

- des difficultés économiques (un EBIDTA négatif) ;
- une réorganisation indispensable pour réduire les coûts ;
- des mutations technologiques ;
- une optimisation des coûts et une évolution de son organisation afin de sauvegarder sa compétitivité ;

S'agissant de la situation économique au moment du licenciement, il ressort des comptes annuels 2012, 2013 et 2014 produits par le demandeur, les enseignements suivants :

	2014	2013	2012
Actif corporel	61.341.800	38.366.800	30.438.800
Capitaux propres	30.171.800	28.518.400	24.931.500
Dettes financières	38.166.800	15.650.400	4.414.400
Chiffre d'affaires	106.727.800	106.922.900	95.296.900
Production	406.160.100	104.545.300	96.296.800
EBE	7.532.900	7.089.800	966.000
Résultat d'exploitation:	3.941.000	3.167.300	(-)1.893.700
Résultat net	1.312.500	565.400	(-) 126.000

Il ya lieu de constater que le résultat net est en très nette progression et que l'EBE (indicateur qui correspond approximativement à l'EBITDA) est positif depuis 2012.

Dans ses conclusions du 28 février 2017, la SAS [REDACTED] indique que pour soutenir les charges inhérentes aux évolutions industrielles, elle a dû recourir à des sources de financement externes et qu'il aurait été convenu, lors de la souscription de ces prêts, que leur remboursement devait débiter en 2016 et s'étaler sur une période de 7 ans.

C'est avec raison que [REDACTED] fait plaider que ces propos sont contredits par les comptes 2012 et les comptes 2014 et notamment les annexes " faits marquants " et ce dans les termes suivants :

Comptes 2012 :

" Le contrat de prêt à l'export, couvert par [REDACTED], avec Commerzbank et le fournisseur [REDACTED] a été signé courant mars [2012].

Dans le cadre des conditions préalables au premier déboursement du prêt de Commerzbank, la société a procédé à une augmentation de capital en numéraire de 4 M€, entièrement souscrite et versé par la société mère [REDACTED]. Dans ce même cadre, la société [REDACTED] a mis à disposition de [REDACTED] et cela pendant toute la durée du projet membrane, un financement de 3 M€, avec gage de stock, pour éviter tout problème de trésorerie courant.

Aucun impact de ces événements post clôture n'a impacté les comptes du 31.12.2012 car les effets ne seront chiffrés qu'en 2013, au fur et à mesure de l'avancement du projet. "

Comptes 2014 :

" Dans le cadre de la mise en place du contrat de financement du projet de conversion à la membrane, une augmentation de capital en numéraire de 4M€, entièrement souscrite par l'associé unique [REDACTED] a été réalisé en avril 2013. Le prêt de [REDACTED] a atteint 6,170 M€. Les déboursements du prêt Commerzbank ont représenté 22.364 M€ en 2014 pour atteindre un total emprunté à la banque de 25.745 M€. Un prêt de 3 M€ de la part de [REDACTED] a été octroyé à [REDACTED] SAS en 2013 ainsi qu'1 M€ de la part de [REDACTED], toujours dans le même cadre du financement du projet membrane. Cela est resté inchangé en 2014. "

Il en résulte que les prêts qui servent de justification au PSE mis en place en 2015, ont été contractés bien avant cette date (en 2012) ; il résulte également des comptes 2014 que ces prêts n'ont pas impacté le résultat net qui est toujours très largement positif, si bien qu'il n'était pas nécessaire de procéder à des licenciements.

La SAS [REDACTED] met encore en avant que la souscription de ses prêts l'aurait contraint à optimiser ses coûts en vue de dégager un EBIDTA durablement positif.

S'agissant de la restructuration qui aurait été nécessaire pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise la SAS [REDACTED] fait plaider qu' une réorganisation qui anticipe des difficultés économiques prévisibles ou des mutations technologiques inéluctables est susceptible de justifier un licenciement pour motif économique si elle est effectuée pour assurer la compétitivité de l'entreprise, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date des licenciements.

Mais pour le Conseil, la sauvegarde de la compétitivité ne se confond pas avec la recherche de l'amélioration des résultats, et, dans une économie fondée sur la concurrence, la seule existence de la concurrence ne caractérise pas une cause économique de licenciement.

Le juge prud'homal est tenu de contrôler le caractère réel et sérieux du motif économique du licenciement, de vérifier l'adéquation entre la situation économique de l'entreprise et les mesures affectant l'emploi envisagées par l'employeur, mais il ne peut se substituer à ce dernier quant aux choix qu'il effectue dans la mise en œuvre de la réorganisation.

Le motif économique doit s'apprécier à la date du licenciement mais il peut être tenu compte d'éléments postérieurs à cette date, permettant au juge de vérifier si la réorganisation était nécessaire ou non à la sauvegarde de la compétitivité.

Il résulte de l'article L.1233-16 du Code du travail que la lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur. Les motifs énoncés doivent

être précis, objectifs et matériellement vérifiables, et la lettre de licenciement doit mentionner également leur incidence sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié. A défaut le licenciement n'est pas motivé et il est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Il ressort des motifs énoncés dans la lettre de licenciement que la cause économique des licenciements porterait sur une réorganisation tendant à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise afin d'en assurer la pérennité au niveau du groupe.

Lorsqu'une entreprise fait partie d'un groupe, la réorganisation ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité du groupe dont relève l'entreprise.

Il incombe alors à l'employeur de produire les éléments d'information permettant de connaître l'étendue exacte de la situation financière du groupe afin de démontrer que les mesures de réorganisation de l'entreprise sont nécessaires à la sauvegarde de sa compétitivité.

Dans le cadre de la présente procédure, la SAS [REDACTED] n'étouffe pas les motifs de sa décision et s'abstient de présenter des données précises relatives à la situation des autres composantes du groupe évoluant dans le même secteur d'activité.

L'employeur décrit des difficultés résultant de l'impact de la baisse structurelle du marché de la [REDACTED], d'une concurrence accrue et d'une diminution de la demande sans expliciter le déficit de compétitivité dont souffrirait l'entreprise par rapport à ses concurrents. Il ne produit aucun panel de sociétés concurrentes de nature à permettre une comparaison pertinente par secteur d'activité.

Il n'est donc pas justifié d'un déficit de compétitivité de la SAS [REDACTED] par rapport aux autres composantes du groupe, ni par rapport aux sociétés concurrentes, alors que la charge de cette preuve incombe à l'employeur.

Enfin l'employeur ne démontre pas qu'une menace réelle planait sur la compétitivité de l'entreprise, ni que les mesures prises sur le site de Thann étaient nécessaires à la sauvegarde de cette compétitivité.

Ni l'évolution du chiffre d'affaire, ni l'évolution des résultats sur les trois années précédentes ne permettent pas de caractériser une menace pesant sur la compétitivité à la date du licenciement.

En conséquence, au vu des pièces produites et des explications données par la société défenderesse, il apparaît que la réorganisation décidée a été menée, sans qu'il soit démontré qu'il existait une réelle menace sur la compétitivité de l'entreprise, dans un contexte où tous les établissements exerçant dans le même secteur d'activité étaient touchés de la même manière par la concurrence.

De ce seul fait, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

**- Subsidiairement, sur la modification du contrat de travail :**

Dans ses conclusions du 28 février 2017, la SAS [REDACTED] soutient que les dispositions de l'article L 1222-6 du Code du Travail, ne seraient pas applicables lorsque la proposition de modification du contrat de travail s'inscrit dans un processus global de volontariat prévu par un accord majoritaire conclu à l'unanimité, soit en l'espèce l'accord relatif à l'évolution de l'outil industriel et de réorganisation de l'entreprise de mars 2014.

Le Conseil remarque en premier lieu que lorsque la modification du contrat de travail concerne un élément essentiel du contrat de travail et qu'elle est motivée par une cause économique au sens de l'article L 1233-3 du Code du Travail, les obligations prévues à



l'article L 1222-6 du Code du Travail s'imposent.

Le Conseil constate ensuite que le premier courrier de la SAS [REDACTED], remis en main propre le 23 mars 2015 indique expressément que la proposition de modification du contrat de travail de Monsieur [REDACTED] s'inscrit " dans le cadre de notre projet de sauvegarde de l'emploi ".

L'ancien article L 2242-23 du code du travail est devenu l'article L 2242-19, applicable à compter du 1er janvier 2016, mais rédigé à l'identique:

Article L 2242-19 du code du travail , modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19:

L'accord collectif issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-17 est porté à la connaissance de chacun des salariés concernés.

Les stipulations de l'accord conclu au titre des articles L. 2242-17 et L. 2242-18 sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues.

Lorsque, après une phase de concertation permettant à l'employeur de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés potentiellement concernés, l'employeur souhaite mettre en œuvre une mesure individuelle de mobilité prévue par l'accord conclu au titre du présent article, il recueille l'accord du salarié selon la procédure prévue à l'article L. 1222-6. Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-17, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que doit prévoir l'accord, qui adapte le champ et les modalités de mise en œuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1.

L'article L 1222-6, modifié par Ordonnance n°2014-326 du 12 mars 2014 - art. 109, précise:

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Ainsi, non seulement la loi le prévoit, mais l'accord majoritaire le prévoit également, en sa page 18, en faisant expressément référence à l'article L 1222-6 du code du travail, ainsi que la SAS [REDACTED] le mentionne d'ailleurs elle-même dans ses propres conclusions (page 6/19, conclusions récapitulatives)

Dans les faits, il n'a pas été contesté que lors d'un entretien, le 16 mars 2015, puis d'un autre le 23 mars 2015, il a été proposé à Monsieur [REDACTED] le poste de Technicien Maintenance Services Généraux, et qu'à l'issue de l'entretien du 23 mars 2015, un courrier lui a été remis en main propre, qui lui proposait une modification de son contrat de travail sous la forme d'un changement de fonctions et de responsable hiérarchique.

Or l'article L 1222-6 du code du travail prévoit que la proposition de modification doit respecter certaines formalités, qui pour la cour de cassation, constituent des formalités de fond:

“ Attendu, cependant, que la modification du contrat de travail pour motif économique est soumise aux formalités prescrites par l'article L. 1222-6 du code du travail ; qu'il en résulte que l'employeur qui n'a pas respecté ces formalités ne peut se prévaloir ni d'un refus, ni d'une acceptation de la modification du contrat de travail par le salarié ;” (Cass. Soc. 25 janvier 2005, n° 02-41.819 , Cass. Soc. 27 mai 2009, n° 06.46.293, Cass. Soc. 28 septembre 2016 n° 15-16.775).

De plus, la SAS [REDACTED] a présumé l'accord de Monsieur [REDACTED] en indiquant, à partir du mois de mai 2015, les fonctions de Technicien Services Généraux sur ses bulletins de paie et en le remplaçant dans ses fonctions dès le 1er mai 2015.

Il n'a pas été contesté que le 21 mai 2015 à 7 heures, [REDACTED] s'était pourtant présenté à son poste de travail, et qu'il a été accueilli par son collègue de travail, Monsieur [REDACTED], qui, sur un ton particulièrement désagréable, l'a accueilli avec les mots suivants : " T'es là pour bosser ou pour raconter des conneries ? Parce que maintenant c'est moi le chef et t'es sous mes ordres et si tu veux pas bosser ça va pas le faire " et ce, avant même que Monsieur [REDACTED] n'ait prononcé le moindre mot.

Ces faits, non contestés par [REDACTED], ont été relatés dans un courrier adressé à [REDACTED] par le Conseil de Monsieur [REDACTED] qui précisait par ailleurs:

" Cette attitude et les propos tenus par Monsieur [REDACTED] ont été perçus par Monsieur [REDACTED] comme une nouvelle manifestation du harcèlement et de l'acharnement dont il est victime depuis plusieurs mois ; aussi, son médecin traitant lui a immédiatement prescrit un nouvel arrêt maladie jusqu'au 30 mai 2015 inclus.

S'il est vrai qu'une modification de ses fonctions le plaçant sous la subordination de Monsieur [REDACTED] a été proposée à Monsieur [REDACTED] par courrier remis en main propre le 23 mars 2015, il est tout aussi vrai qu'aux termes d'une jurisprudence aussi abondante que constante, l'employeur ne peut se prévaloir ni d'un refus, ni d'une acceptation de la modification du contrat par le salarié, si les formalités de l'article L1222-6 du Code du Travail n'ont pas été respectées.

Or, en l'espèce, la proposition de modification n'a pas été soumise par lettre RAR et ne comporte nullement l'énonciation du motif économique.

L'entreprise ne peut donc pas se prévaloir d'une acceptation tacite de la proposition de modification et doit continuer à occuper Monsieur [REDACTED] au poste de Responsable Maintenance Plasturgie, fonctions qui sont désormais assurées par quelqu'un d'autre, ce qui prive Monsieur [REDACTED] de toute possibilité d'exercer ses fonctions et revient à une rupture de facto de la relation de travail par l'entreprise. "

Par la suite la SAS [REDACTED] a tenté de "régulariser" la procédure de modification du contrat de travail de Monsieur [REDACTED] en lui envoyant, en lettre recommandée AR cette fois-ci, une modification de son contrat en bonne et due forme.

Pour le Conseil, ce courrier du 12 juin 2015 n'est pas susceptible de réparer l'erreur commise lors des deux premières étapes (courrier du 23 mars 2015 et courrier du 8 avril ).

Il ne peut en effet être considéré que l'entreprise se soit placée dans un processus de " mobilité interne volontaire ", dès lors que le poste de Responsable/Coordinateur Maintenance Plastique occupé par Monsieur [REDACTED] a de facto été confié à quelqu'un d'autre suite au recours à un prestataire externe (la société [REDACTED] dès le 1er mai 2015, date à laquelle Monsieur [REDACTED] n'avait même pas encore pris position puisqu'il n'avait alors pas encore reçu une proposition en bonne et due forme.

C'est avec pertinence que Monsieur [REDACTED] fait plaider qu'il ne saurait pas davantage être admis qu'un employeur puisse proposer (même en respectant le formalisme légal) la modification de ses fonctions à un salarié 1 mois et demi après que le salarié se soit vu retirer de facto ses fonctions désormais assurées par un salarié du prestataire externe.

Le fait qu'au 1er mai 2015 (et même avant), les fonctions auparavant assurées par Monsieur [REDACTED] étaient par un salarié (Monsieur [REDACTED]) du nouveau prestataire extérieur (la société [REDACTED]) est confirmé par trois témoins, M. [REDACTED], M. [REDACTED] et [REDACTED].

A ce deuxième titre, le licenciement de [REDACTED] est dénué de cause réelle et sérieuse.

**- Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :**

Le Conseil constate que Monsieur [REDACTED] avait plus de 28 ans d'ancienneté au service de la défenderesse et que celle-ci occupe habituellement plus de 10 salariés;

En application de l'article L 1235-3 du Code du Travail, le licenciement de Monsieur [REDACTED] étant intervenu pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le tribunal peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

En cas de refus de l'une ou de l'autre des parties, il octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires bruts des 6 derniers mois.

En conséquence, le Conseil propose la réintégration de Monsieur [REDACTED] dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis, et à défaut d'acceptation des parties, lui octroie une indemnité de 90 000,00€, net de CSG et de CRDS, correspondant à la réparation de son entier préjudice.

Cette indemnité tient compte de l'ancienneté (28 ans), de l'âge (51 ans), de la situation de famille, des enfants à charge et des difficultés que rencontre Monsieur [REDACTED] pour retrouver un emploi équivalent, le Conseil disposant d'éléments suffisants pour apprécier la situation de Monsieur [REDACTED] postérieurement à son licenciement.

En particulier que malgré un congé de reclassement de 12 mois, Monsieur [REDACTED] n'a, à ce jour, toujours pas retrouvé d'emploi, ce dont il justifie, ainsi que de ses recherches d'emploi, en pièces annexes.

L'indemnité tient aussi compte des circonstances vexatoires ayant entouré le licenciement.

**- Sur le remboursement des indemnités de chômage :**

En application de l'article L 1235-4 du Code du Travail, le tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal, dans la limite de 6 mois d'indemnités de chômage par salarié concerné.

Le Conseil constate que les organismes concernés ne sont pas intervenus à l'instance et n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées; L'article L 1235-4 du Code du Travail fait obligation, dans ce cas, au Tribunal d'en ordonner d'office le remboursement, une copie certifiée conforme étant adressée par son secrétariat à ces organismes;

Sur le fondement de ce jugement et lorsque celui-ci est exécutoire, les institutions qui versent les allocations de chômage peuvent poursuivre le recouvrement des indemnités devant le tribunal d'instance du domicile de l'employeur et selon une procédure fixée par décret;

En conséquence, le Conseil ordonne le remboursement par la défenderesse des indemnités de chômage perçues par Monsieur [REDACTED] depuis le jour de son licenciement, dans la limite de 6 mois d'indemnités.

**- Sur l'exécution provisoire du jugement :**

Le Conseil constate que l'exécution provisoire est nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire; qu'elle n'est pas interdite par la loi; qu'il y a lieu de l'ordonner sur tout le jugement, hormis les dépens, mais y compris tous les montants attribués au titre de l'article 700 du CPC, ainsi qu'il est précisé à l'article 515 du CPC.

**- Sur les intérêts légaux :**

Les dommages-intérêts et le montant au titre de l'article 700, seront assortis des intérêts légaux à compter du prononcé du jugement.

**- Sur les montants réclamés au titre de l'article 700 du CPC :**

Monsieur [REDACTED] réclame un montant de 2 000,00€ à ce titre. Aux termes de l'article 700 du CPC, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens, ou à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

Pour faire valoir ses droits reconnus comme légitimes par le Conseil, Monsieur [REDACTED] s'est trouvée dans l'obligation de recourir aux services d'un avocat et d'engager des frais non compris dans les dépens.

Il y a lieu de faire droit à sa demande, à hauteur d'un montant ramené à 1 000,00€, majoré des intérêts légaux en application de l'article 1153-1 du Code Civil.

Par contre, la demande formulée au même titre par la défenderesse ne saurait aboutir.

**- Sur les frais et dépens:**

Compte tenu de l'issue de l'instance, il y a lieu de les laisser à la charge de la partie défenderesse, y compris l'intégralité des honoraires, émoluments et frais de toute nature liés à une éventuelle exécution du présent jugement par voie d'huissier.

**PAR CES MOTIFS**

Le Conseil de Prud'hommes de MULHOUSE, section Industrie, statuant publiquement, par jugement Contradictoire et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi :

**DÉCLARE** le déclinatoire de compétence recevable mais infondé,

**DIT ET JUGE** que le licenciement économique de Monsieur [REDACTED] est dénué de cause réelle et sérieuse,

En conséquence :

**CONDAMNE** la SAS [REDACTED], prise en la personne de son représentant légal, à payer à [REDACTED] les montants suivants, majorés des intérêts légaux à compter du 19 juin 2017 :

- 90 000,00 € ( Quatre vingt dix mille Euros ) nets de CSG-CRDS au titre des dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,

- 1 000,00€ ( Mille Euros ) au titre de l'article 700 du CPC,

- **ORDONNE** le remboursement par la SAS [REDACTED] des indemnités de chômage perçues par Monsieur [REDACTED] depuis le jour de son licenciement, dans la limite de 6 mois d'indemnités.

- **ORDONNE** l'exécution provisoire de la totalité du jugement, y compris la somme au titre de l'article 700 du CPC, hormis les dépens.

- **DEBOUTE** les parties du surplus de leurs demandes.

- **CONDAMNE** la SAS [REDACTED] aux entiers frais et dépens nés de l'instance, y compris l'intégralité des honoraires, émoluments et frais de toute nature liés à une éventuelle exécution du présent jugement par voie d'huissier.

le greffier

[REDACTED]



le président

[REDACTED]



COPIE CERTIFIÉE CONFORME  
Le Greffier

