

AFFAIRE PRUD'HOMALE

RAPPORTEUR

R.G : 13/03670

V...

C/

SAS M...

APPEL D'UNE DÉCISION DU :

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LYON

du 02 Avril 2013

RG : F 12/00110

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE A

ARRÊT DU 16 AVRIL 2014

APPELANT :

Laurent V...

INTIMÉE :

SAS M...

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 19 Février 2014

Présidée par Agnès THAUNAT, Conseiller magistrat rapporteur, (sans opposition des parties dûment avisées) qui en a rendu compte à la Cour dans son délibéré, assistée pendant les débats de Sophie MASCRIER, Greffier.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

- Didier JOLY, président
- Mireille SEMERIVA, conseiller
- Agnès THAUNAT, conseiller

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 16 Avril 2014 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Didier JOLY, Président et par Sophie MASCRIER, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

La société M... est un groupe international . Créé en 1997, il est devenu en 2009 une filiale à 100 % de S...- et en 2011 la division santé animale de S... . A Lyon, son activité se déploie sur six sites : Lyon, Villeurbanne, Gerland, porte des Alpes, Saint Vulbas et Lentilly.

La SAS T..., immatriculée le 23 mars 2005 a pour activité le « conditionnement à façon de produits biologiques d'hygiène et de santé et tous produits accessoires ». Au 8 juillet 2010, elle employait 3 techniciens de conditionnement et 6 opérateurs de conditionnement.

Par acte sous seing privé en date du 1er octobre 2006, la SAS M... a conclu avec la SAS T... un contrat intitulé « contrat de prestation et conditionnement de produits pharmaceutiques » Le cahier des charges annexé à ce contrat stipulait en son article 17 intitulé « lieu d'exécution de la prestation » « compte tenu des règles particulières de conservation des produits, objets de la prestation, la réception et le conditionnement en ampoule du X... et de l'A... devront être effectués dans les locaux de M... LLG »

Par avenants en date du 28 septembre 2007 et 28 septembre 2008, le contrat a été reconduit ; un nouveau cahier des charges étant annexé au deuxième avenant.

Le 3 décembre 2010, l'agence national du médicament vétérinaire a adressé à la société T... un courrier ainsi libellé : « suite à l'inspection du 7 septembre 2010 au 9 septembre 2010 de l'établissement M... situé à SAINT PRIEST , il est apparu que la société T... réalise des opérations pharmaceutiques vétérinaires. Or, l'entreprise T... ne bénéficie d'aucune autorisation d'ouverture au titre de l'article L5142-2 du code de la santé publique ». Ce courrier rappelait en outre à la société les peines encourues et lui demandait de régulariser la situation.

Le 6 janvier 2011, dans leur avis les inspecteurs de l'agence nationale du médicament vétérinaire ont noté que « les responsables s'engagent à réintégrer les activités de répartitions mise en réglette et congélation des vaccins en ampoules et à les faire intégralement assurer par les salariés de M... à partir du 1er septembre 2011 »

Par avenant en date du 17 décembre 2010, à effet au 1er octobre 2010, le contrat de sous traitance a été reconduit pour onze mois, cet avenant ayant pour « objet de fixer le terme du contrat au 31 août 2011 » .

M. Laurent V... a été engagé par la société M... en qualité de technicien de production (niveau III B) suivant contrat écrit à durée déterminée du 5 juillet 2005 au 30 avril 2006. Son contrat était soumis à la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique.

Par contrat 'nouvelles embauches' du 5 octobre 2006, M. Laurent V... a été embauché par la société T..., entreprise sous-traitante de la société M..., en qualité de « technicien de conditionnement ». La relation contractuelle s'est poursuivie sous la forme d'un contrat à durée indéterminée signé le 16 novembre 2009 avec effet au 1er décembre 2009, pour un poste de « technicien de conditionnement, statut cadre ». Ces fonctions étaient les suivantes :

1- Assurer la répartition et le conditionnement en ampoule de produits vétérinaires, dans le respect du cahier des charges stipulé par la société M... (des techniques, des procédures et des consignes) ;

- Renseigner en temps réel les dossiers de lots et saisies informatiques, fiches écarts, saisies des temps, gestion des échantillons, carte de suivi. ;

- Participer à la planification et à l'organisation de l'ensemble des opérations nécessaires à la production d'un lot selon les techniques et les procédures établies, en collaboration avec les interlocuteurs indiqués par la société M...;

- Contrôler le respect des dates de livraison, de leur conformité en terme de qualité et de quantité ;

- Participer au maintien de la justesse des stocks du pied de chaîne de l'unité et réaliser les inventaires ;

- Collaborer avec les services support M... : maintenance, l'Assurance Qualité, la sécurité, la logistique, expert, amélioration continue, support technique ;

- Assurer les opérations de maintenance de premier niveau ;

- Participer à l'entretien et la qualification du matériel, (demande d'émission et suivi demande d'intervention, maintien de l'équipement propre et opérationnel) et des locaux de production (maintien des locaux rangés propres et opérationnels) ;

- Participer à l'amélioration continue des processus et procédés ;

- Participer à la démarche qualité globale comme défini dans le cahier des charges M... en matière d'Hygiène Sécurité Environnement, en respectant et faisant respecter les consignes de sécurité et en suggérant toute mesure préventive adéquate ;

- Participer à la formation du personnel nouveau, en collaboration avec le responsable sur site et le formateur;

- Réalisation et lecture de MFT (Media File Test)

Ces fonctions seront exercées au siège de la SAS T... (1) et sur les sites de la société M...

Le 5 août 2011, M. Laurent V... a notifié à la société T... sa démission par lettre remise en main propre le même jour. Déclarant « ne pas être tenu, en vertu du code du travail, à un préavis », il a indiqué qu'il quitterait donc effectivement l'entreprise le 31 août 2011.

Par contrat à durée indéterminée en date du 4 août 2011, M. Laurent V... a été engagé par la société M... en qualité « d'assistant responsable d'équipe aseptique en ampoules », classification VA de la convention collective de l'industrie pharmaceutique, à compter du 1er septembre 2011.

L'article 1 du contrat stipulait que ' *l'ancienneté de M. Laurent V... au sein du groupe est reprise à compter du 5 octobre 2006*'.L'article 2 dudit contrat prévoyait une période d'essai de trois mois de travail effectif. Le contrat précisait également que M. Laurent V... était rattaché à l'établissement du laboratoire Lyon Gerland et son lieu de travail était situé au 813 cours du 3ème millénaire à Saint Priest, le contrat stipulant que M. Laurent V... pourrait être amené à travailler dans les différents sites lyonnais actuels ou futurs de la société.

Selon avenant audit contrat, non daté, intitulé « modification rythme et horaires de travail », M. Laurent V... a accepté une modification de ses horaires de travail « à compter du 14 novembre 2011, afin de répondre à la baisse de la production de X... ».

Par courrier remis en main propre contre décharge le 22 novembre 2011, la SAS M... a mis fin à la période d'essai de M. Laurent V... à compter du 23 novembre 2011, au soir, étant précisé que compte tenu du délai de prévenance il continuerait à percevoir ses salaires jusqu'au 6 décembre 2011.

M.Laurent V... a saisi le conseil de prud'hommes de LYON le 2 avril 2012 afin de contester la rupture de la période d'essai.

* * *

LA COUR,

Statuant sur l'appel interjeté le 26 avril 2013 par Laurent V... du jugement rendu le 2 avril 2013 par le conseil de prud'hommes de LYON (section industrie) qui a :

- débouté Laurent V... de l'ensemble de ses demandes,
- débouté la SAS M... de sa demande reconventionnelle formulée au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,
- condamné Laurent V... aux dépens;

Aux termes de ses conclusions régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales du 19 février 2014, M. Laurent V... demande à la cour de :

- infirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de LYON,
- dire et juger que la société M... ne pouvait imposer une période d'essai à Laurent V..., - dire et juger que la rupture du contrat de travail de Laurent V... s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

En conséquence,

- condamner la société M... à verser à Laurent V... les sommes suivantes: - 8 031,93

€brut à titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

- 803,19 €brut au titre des congés payés y afférents,
- 4 194,44 €net au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 1 000 €à titre de dommages et intérêts pour violation des dispositions relatives au DIF,

-35 000 € de dommages et intérêts au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- condamner la société M... à payer à Laurent V... une somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

condamner la société M... aux entiers dépens;

Vu les conclusions régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales du 19 février 2014 par la société M... qui demande à la cour de :

A titre principal,

Confirmant le jugement entrepris,

- débouter Laurent V... de l'intégralité de ses demandes,

A titre subsidiaire,

Dans l'hypothèse d'une infirmation,

- réduire à de plus justes proportions, ses demandes de dommages et intérêts,

A titre incident,

- le condamner aux entiers dépens ainsi qu'au paiement de la somme de 2 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Sur la rupture du contrat

M. Laurent V... a démissionné du poste qu'il occupait au sein de la société T... pour être aussitôt embauché dans la société M... , avec reprise de son ancienneté « au sein du groupe à compter du 1er octobre 2006 » ;

M. Laurent V... soutient tout d'abord que compte tenu de la reprise de son ancienneté, dans des fonctions identiques à celles exercées depuis 2006, il était impossible de le soumettre à une période d'essai. Il soutient également, à titre subsidiaire, qu'une telle période d'essai était illicite compte tenu de l'application de l'article L1224-1 du code du travail.

La cour rappelle que les dispositions de l'article L1224-1 du code du travail étant d'ordre public les parties ne peuvent s'y soustraire et qu'aucune période d'essai ne peut être introduite en cas de transfert d'un contrat de travail en application de ce texte.

Il convient d'examiner en premier lieu si les conditions d'application de l'article L1224-1 du code du travail étaient réunies en l'espèce.

Il résulte des documents versés aux débats que la société M... qui produit des vaccins pour les animaux a souhaité externaliser la prestation de conditionnement des dits vaccins à la société T... , les salariés de la société T... intervenant dans le cadre de leur prestation sur les sites de la société M... , mais que la société M... a été contrainte par les autorités sanitaires à mettre fin à ce contrat de sous-traitance et à reprendre cette prestation avec son propre personnel.

Le personnel de la société T..., affecté exclusivement au conditionnement des produits de la société M... et qui travaillait sur ses sites, avec du matériel appartenant à la société M..., constituait une entité économique autonome, dans un premier temps externalisée puis reprise en

interne par la société M... .

C'est donc à tort que la société M... par courrier en date du 22 juin 2011, a indiqué à la société T... que « suite à l'avenant n °4 du 17 décembre 2010 mettant fin à nos relations commerciales, nous vous confirmons qu'il n'y a pas matière à appliquer l'article L1224-1 du code du travail » et lui a dit qu'elle était « prête à étudier la candidature des salariés de la société T... qui souhaiteraient travailler sur leur site de production ».

Les dispositions de l'article L1224-1 du code du travail étant d'ordre public, les parties ne peuvent s'y soustraire quand les conditions d'application sont comme en l'espèce réunies.

M. Laurent V... a postulé par courriel en date du 12 juillet 2011 au poste d'assistant responsable d'équipe proposé par la société M... . Sa lettre de candidature débutait de la façon suivante « dans le cadre de la fin de collaboration entre les sociétés M... et T... à venir, le poste d'assistant responsable a bien évidemment suscité mon intérêt. Vous n'êtes pas sans savoir que nous collaborons directement ou non depuis de nombreuses années. J'ai activement participé au lancement du X... ainsi qu'à la mise en place et au bon fonctionnement de l'activité répartition en ampoules sur LYON Portes des Alpes (...)».

Il en résulte que M. Laurent V... n'a démissionné de son poste chez T... par courrier du 5 août 2011, et n'a signé un nouveau contrat avec M... le 4 août 2011 à effet au 1er septembre 2011, que parce qu'il croyait à tort que son contrat ne pourrait pas se poursuivre avec la société M... qui reprenait en interne l'activité de conditionnement à laquelle il participait depuis plusieurs années.

Dans ces conditions, la relation de travail liant M. Laurent V... à la société T... s'étant poursuivie à compter du 1er septembre 2011 au profit de la société M..., celle-ci ne pouvait lui imposer une période d'essai. Tout au plus aurait-elle pu, s'agissant d'un poste comprenant une activité de management, lui proposer une période probatoire, ce qu'elle s'est abstenue de faire.

En conséquence, puisque aucune période d'essai ne pouvait être imposée à M. Laurent V... , la société M... n'a pu y mettre fin de manière non motivée, sans respecter la procédure de licenciement.

La rupture du contrat s'analyse en conséquence en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrant droit aux indemnités de rupture ainsi qu'à des dommages-intérêts pour rupture abusive.

Dès lors, M. Laurent V... est en droit d'obtenir le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, dont le quantum n'est pas critiqué par la société M... soit 8.031,93 € bruts et 803,19 € bruts au titre des congés payés afférents ; 4.194,44 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Compte tenu de son ancienneté, et de la taille de l'entreprise supérieure à onze salariés, M. Laurent V... est en droit de prétendre à des dommages-intérêts d'un montant minimum équivalent à six mois de salaires. Il ne produit aucun document quant à sa situation postérieure à la rupture de son contrat . Dans ces conditions, la cour possède suffisamment d'éléments pour fixer à la somme de 16.062 € le montant des dommages-intérêts de ce chef.

Les formes du licenciement n'ayant pas été respectées, le droit au DIF du salarié n'a pas été porté à sa connaissance. Ceci lui cause un grief qui sera réparé par l'allocation d'une somme de 1 000 €

SUR LES AUTRES DEMANDES

La société M... qui succombe dans ses prétentions doit être condamnée aux dépens. L'équité

commande de mettre à sa charge une indemnité au bénéfice de M. Laurent V... d'un montant de 2.000 €.

PAR CES MOTIFS

INFIRME le jugement entrepris,

statuant à nouveau,

DIT que la rupture du contrat liant la société M... à M. Laurent V... s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

en conséquence ,

CONDAMNE la société M... à verser à M. Laurent V... les sommes suivantes:

- 8 031,93 € brut à titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 803,19 € brut au titre des congés payés y afférents,
- 4 194,44 € net au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 1 000 € à titre de dommages et intérêts pour violation des dispositions relatives au DIF,
- 16.062 € de dommages et intérêts au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse,

CONDAMNE la société M... à payer à M. Laurent V... une somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la société M... aux entiers dépens.

LE GREFFIER LE PRESIDENT

Sophie MASCRIER Didier JOLY