

AFFAIRE PRUD'HOMALE : COLLÉGIALE

R.G : 12/04965

A...

C/

SAS R

APPEL D'UNE DÉCISION DU :

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LYON

du 29 Mai 2012

RG : F 11/01334

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE A

ARRÊT DU 03 JUIN 2013

APPELANT :

A...

INTIMÉE :

SAS R

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 11 Février 2013 **COMPOSITION**

DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ : Didier JOLY,

Président

Mireille SEMERIVA, Conseiller

Catherine PAOLI, Conseiller

Assistés pendant les débats de Sophie MASCRIER, Greffier.

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 03 Juin 2013, 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.

A... a été engagé par la S.A.R.L. R. en qualité d'opérateur régleur CN (coefficient 185, niveau 2, échelon C, catégorie ouvrier) suivant contrat écrit à durée indéterminée du 20 décembre 1999, soumis à la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques (devenue la convention collective nationale de la plasturgie). Il relevait hiérarchiquement de K..., directeur d'établissement. Son salaire mensuel brut a été fixé à 9 200 F pour 39 heures hebdomadaires de travail sur treize mois.

Il a poursuivi l'exécution de son contrat de travail pour la S.A.S. R., devenant responsable du magasin outillage le 1er juin 2000 puis technicien méthodes en 2005. Le 18 décembre 2006, l'employeur lui a notifié qu'en application de l'accord de branche du 16 décembre 2004, son emploi était classé au coefficient 800.

A... percevait en janvier 2011 un salaire mensuel brut de 2 253,29 € pour 35 heures hebdomadaires de travail, complété par une prime d'ancienneté de 162,24 €.

H., responsable méthodes, est devenu technico-commercial le 3 mai 2010 en conséquence du départ à la retraite de M..

Dans une note de service du 23 juin 2010, faisant référence à une perte cumulée de

100 000 € à fin mai 2010, le président de la société a annoncé que :

- l'embauche d'un technicien méthodes programmeur était maintenue,
- la prise de poste était fixée au 19 juillet 2010,
- ce technicien serait chargé d'industrialiser les pièces techniques, de la programmation CFAO et autre, de l'optimisation en fabrication, de l'achat des outils spécifiques,
- l'autre poste de technicien méthodes occupé par A... était supprimé : 'nous lui proposons de reprendre le poste de magasinier outillage ou un autre poste opérationnel en fabrication (travailler sur machine)'.

Jean-Luc L. a été engagé par la S.A.S. R. en qualité de responsable méthodes programmation CNC (catégorie cadre, coefficient 810) suivant contrat écrit à durée indéterminée du 19 juillet 2010, moyennant un salaire mensuel brut de base de

2 577 € sur treize mois pour 35 heures hebdomadaires de travail.

Le 27 octobre 2010, la S.A.S. R. a conclu en faveur de ce salarié une convention de formation avec l'organisme O... dans le cadre des actions de promotion prévues par l'article L 6313-1 du code du travail.

La S.A.S. R. a transmis à la délégation unique du personnel une note d'information sur un projet de licenciement collectif de moins de dix salariés.

Elle a informé et consulté la délégation unique réunie le 26 janvier 2011 sur le projet de suppression de quatre postes (1 poste de direction, 1 poste de technicien méthodes, 1 poste d'assistante commerciale, 1 poste de responsable magasin/réception), sur les critères d'ordre de licenciement et sur les mesures d'accompagnement.

Les représentants du personnel ont émis un avis favorable au projet.

Par lettre recommandée du 27 janvier 2011, la S.A.S. R. a informé A... de ce qu'elle envisageait de supprimer son poste. Le groupe auquel elle appartient étant implanté dans treize pays étrangers, elle a demandé au salarié s'il accepterait de recevoir des offres de reclassement dans ces pays.

Le salarié n'a pas répondu.

Par lettres recommandées du 27 janvier 2011, la S.A.S. R. a interrogé les deux autres sociétés du groupe sises sur le territoire français, la S.A.R.L. R. et la S.A.S. R. à M... sur les postes disponibles susceptibles de permettre le reclassement interne de A....

Par lettre recommandée du 28 janvier 2011, la S.A.S. R. a sollicité le concours de la Commission nationale paritaire de l'emploi de la transformation des matières plastiques.

Par lettre recommandée du 1er février 2011, la S.A.S. R. a convoqué A... le 11 février en vue d'un entretien préalable à son licenciement.

Le salarié a adhéré à la convention de reclassement personnalisé qui lui a été présentée le jour de l'entretien.

Par courriel du 2 mars 2011, l'employeur a demandé à A... de faire connaître au plus tard le 7 mars sa décision quant au poste de reclassement interne évoqué au cours du comité d'entreprise extraordinaire du 26 janvier 2011 : un poste de responsable de l'outillage standard et spécial, dans les mêmes conditions d'ancienneté, de coefficient et de salaire brut que le poste qu'il occupait.

A... a répondu le 3 mars 2011 que la formation qu'il avait sollicitée quatre fois pour un complément dans le domaine de la programmation lui aurait permis de remplacer le responsable méthode quand le poste s'était libéré. La proposition d'un poste de responsable de l'outillage standard et spécial, poste qu'il avait lui-même créé, organisé, et laissé pour un poste de technicien méthodes, restant largement en dessous de ses capacités, il ne pouvait l'accepter.

L'employeur lui a répondu que son approche était 'fantaisiste' car ce n'était pas à un débutant dans la programmation qu'il aurait donné le poste stratégique de responsable méthodes : 'vous, votre registre c'est l'outillage, c'est là que vous êtes bon....lorsque l'on travaille dans une société, on ne choisit pas son poste...vous n'avez pas compris le fonctionnement d'une entreprise'.

Par lettre recommandée du 4 mars 2011, terme du délai de réflexion, la S.A.S. R.

Plastiques a notifié à A... le motif économique de la rupture de son contrat de travail, réputée intervenue d'un commun accord le 4 mars au soir.

A... a saisi le Conseil de prud'hommes de Lyon le 23 mars 2011. * * *

LA COUR,

Statuant sur l'appel interjeté le 25 juin 2012 par A... du jugement rendu le 29 mai 2012 par le Conseil de prud'hommes de LYON (section industrie) qui a :

- constaté que la lettre du 4 mars 2011 constitue une lettre de rupture du contrat de travail et non une lettre de licenciement,
- dit et jugé la rupture du contrat de travail de A... par la S.A.S. R. comme bien fondée sur un motif économique,
- débouté A... de l'intégralité de ses demandes,
- débouté la S.A.S. R. de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Vu les conclusions régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales du 11 février 2013 par A... qui demande à la Cour de :

A titre principal :

- dire et juger que la lettre de licenciement est insuffisamment motivée sur les difficultés économiques au niveau de l'entreprise et du groupe dont elle fait partie,
- dire et juger que les difficultés économiques alléguées ne sont pas démontrées tant au niveau de l'entreprise elle-même que du groupe dont elle fait partie,
- dire et juger qu'il n'y a pas eu réellement suppression de poste mais changement de titulaire du poste,
- dire et juger que l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement et d'adaptation du contrat de travail, tant au niveau de l'entreprise elle-même que du groupe dont elle fait partie,
- dire et juger que les refus injustifiés d'accorder une formation professionnelle sont constitutifs d'un traitement discriminatoire dans l'évolution de carrière,
- en conséquence, condamner la S.A.S. R. à payer les sommes suivantes :

- dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 70 000,00 €
- dommages-intérêts pour discrimination illicite dans l'évolution de carrière 30 000,00 €
- frais irrépétibles 2 000,00 €

A titre subsidiaire :

- dire et juger que l'employeur n'a pas respecté les critères d'ordre de reclassement,

- dire et juger que les refus injustifiés d'accorder une formation professionnelle sont constitutifs d'un traitement discriminatoire dans l'évolution de carrière,

- en conséquence, condamner la S.A.S. R. à payer les sommes suivantes :

- dommages-intérêts pour non-respect des critères d'ordre de licenciement 70 000,00 €
- dommages-intérêts pour discrimination illicite dans l'évolution de carrière 30 000,00 €
- frais irrépétibles 2 000,00 €

Vu les conclusions régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales du 11 février 2013 par la S.A.S. R. qui demande à la Cour de :

- confirmer les dires des premiers juges,

- débouter A... de l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions,

- condamner A... à 1 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Sur le motif du licenciement :

Attendu que selon l'article L 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail ; qu'il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ; que l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, attaché à la convention collective nationale de la plasturgie, a entendu donner une très forte impulsion à la politique de formation, qui avait déjà fait l'objet d'un accord de branche du 22 février 1985, pour en faire un levier de développement durable des entreprises de la profession ; qu'en effet, selon les parties signataires, l'acquisition de nouvelles compétences était primordiale pour permettre aux entreprises de cette branche d'offrir des gammes de plus en plus évoluées, des services à forte valeur ajoutée et une spécialisation sur des produits ;

Attendu qu'en application de l'article L 1233-4 du code du travail, 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 sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure, ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient ;

Qu'il résulte de ces dispositions que l'employeur n'est pas tenu de mettre en oeuvre une formation qualifiante qui fait défaut au salarié, et qui excède l'obligation d'adaptation, pour permettre son reclassement ;

Qu'il ressort, en l'espèce, des pièces et des débats, que l'engagement de L. le 19 juillet 2010 et le licenciement de A... le 4 mars 2011 procèdent d'une décision annoncée par l'employeur le 23 juin 2010, sept mois avant la consultation de la délégation unique du personnel ; que L. ayant pris en charge les tâches précédemment assumées par A... et par H., l'emploi de l'appelant n'a pas été supprimé, mais transformé ; que les diplômes et le parcours professionnel de L. ne sont pas connus ; que ce salarié a été engagé au coefficient 810 qui est immédiatement supérieur à celui de A... et qui, selon l'article 1er de l'annexe V à la convention collective de la plasturgie, ne donne pas accès au statut de cadre ; qu'en accordant néanmoins à L. un tel statut, la S.A.S. R. lui a octroyé une qualification supérieure à celle résultant des fonctions qu'il exerçait réellement ; que la différence entre les qualifications requises

pour occuper les emplois de A... et de Jean-Luc L. n'était pas si importante que le soutien l'employeur ; que l'accès de l'appelant au coefficient 810 et aux fonctions confiées à Jean-Luc L. impliquait néanmoins une formation qui excédait l'obligation d'adaptation à laquelle était tenue la société R. ; qu'en effet, la convention de formation conclue par celle-ci en faveur de Jean-Luc L. le 27 octobre 2010 précise que cette formation entre dans le cadre des actions de promotion prévues par l'article L 900-2 du code du travail (et non L 500-2 comme indiqué par erreur) ; que, selon l'article L 6313-4 du même code, sous lequel sont désormais codifiées les dispositions de l'article L 900-2 (alinéa 4), les actions de promotion professionnelle ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ; qu'elles sont une des catégories d'actions de formation au même titre que les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ; qu'un tel effort n'a pas été consenti par la S.A.S. R. en faveur de A... qui a présenté en vain le 30 janvier 2011 une quatrième demande de formation spécialisée à la conception et fabrication assistée par ordinateur ; que la société intimée est incapable de justifier sérieusement la différence de traitement résultant des refus successifs opposés aux demandes de A... et de l'octroi immédiat à Jean-Luc L. d'une formation qualifiante représentant pour l'employeur un coût de 1 250 € hors taxes sinon parce que 'c'est la direction qui décide' ; qu'elle a méconnu le principe d'égalité de traitement qui lui faisait obligation de ne pas refuser à A..., sans justification objective, une formation onéreuse accordée au salarié qui a repris les tâches de ce dernier après le licenciement ; que la rupture ne résulte pas de la transformation de l'emploi du salarié, mais du refus à ce dernier, au mépris du principe rappelé ci-avant, d'une formation qualifiante qui aurait permis son maintien dans l'entreprise ;

Qu'en conséquence, le licenciement de A... est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le jugement entrepris doit être infirmé ;

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

Attendu que A... qui a été licencié sans cause réelle et sérieuse, alors qu'il avait plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise occupant habituellement au moins onze salariés, est en droit de prétendre, en application de l'article L 1235-3 du code du travail, à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ; que l'appelant ne justifie pas avoir été indemnisé par Pôle Emploi après le 2 mai 2011 ; que les pièces produites démontrent que A... a dû faire l'objet d'un suivi psychologique associé à un traitement médicamenteux ; que la Cour dispose d'éléments suffisants pour fixer à la somme de 25 000 € le montant de l'indemnité due au salarié en réparation de son préjudice ;

Attendu en outre qu'en application des dispositions de l'article L 1235-4 du code du travail, il convient d'ordonner le remboursement par la S.A.S. R. à PÔLE EMPLOI des indemnités de chômage payées à A... du jour du licenciement au jour du présent arrêt, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage ;

Sur la demande de dommages-intérêts pour discrimination illicite :

Attendu qu'aux termes de l'article L 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son

apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap ;

Que la discrimination est donc une inégalité de traitement fondée sur un des motifs illicites visés par ce texte légal ;

Attendu que selon l'article L 1134-1 du code du travail, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions de l'article L 1132-1, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ; qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;

Qu'en l'espèce, A... se borne à affirmer que le fait qu'il ait été écarté au profit de Jean-Luc L., sans que ce choix ne repose sur des considérations d'ordre professionnel, laisse penser que le choix se serait fait entre eux sur des critères extra-professionnels dont rien ne permet de penser qu'ils ne sont pas discriminatoires, c'est-à-dire fondés sur l'origine ethnique réelle ou supposée ou sur d'autres critères que la loi prohibe ; que cette formulation alambiquée, qui révèle l'incertitude dans laquelle le salarié demeure quant au critère discriminatoire, tend à substituer aux règles de preuve instituées par l'article L 1134-1 un raisonnement a contrario dont les prémisses sont erronées ; qu'en effet, rien n'établit que le choix fait par la société R. ait pris en compte des paramètres non professionnels ; que la Cour a seulement relevé que l'employeur n'était pas en mesure de justifier la différence de traitement constatée par des éléments objectifs ; qu'aucun indice ne laisse supposer la prise en compte de l'origine raciale de A..., qui serait d'ailleurs en contradiction avec l'évolution de carrière que la société lui avait permise jusqu'en 2010 ; que le salarié ne présentant pas d'éléments de fait suffisant pour laisser supposer l'existence d'une discrimination, le jugement qui l'a débouté de sa demande de dommages-intérêts de ce chef doit être confirmé ;

PAR CES MOTIFS,

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a débouté A... de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination illicite dans l'évolution de carrière,

Infirme le jugement entrepris dans ses autres dispositions,

Statuant à nouveau :

Dit que le licenciement de A... par la S.A.S. R. est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

En conséquence, condamne la S.A.S. R. à payer à A... la somme de vingt-cinq mille euros (25 000 €) à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Ordonne le remboursement par la S.A.S. R. à PÔLE EMPLOI des indemnités de chômage payées à A... du jour du licenciement au jour du présent arrêt, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage,

Condamne la S.A.S. R. à payer à A... la somme de deux mille euros (2 000 €) sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la S.A.S. R. aux dépens de première instance et d'appel.

Le greffier Le Président

S. MASCRIER D. JOLY