

311022

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 3

ARRÊT DU 20 Octobre 2015

(n° 457 , 6 pages)

EXTRAIT DES MINUTES
DU GREFFIER

Numéro d'inscription au répertoire général : S 13/02498

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 25 Février 2013 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire d'AUXERRE RG n° 11/00253

APPELANT

M

représenté par Me Fabien KOVAC, avocat au barreau de DIJON substitué par Me Bérengère VAILLAU, avocat au barreau d'AUXERRE

INTIMEE

SAS

N° SIRET :

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 09 Septembre 2015, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Conseillère, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Monsieur Daniel	Président
Madame Roselyne	Conseillère
Madame Laurence :	Conseillère

qui en ont délibéré

Greffier : Madame Claire

lors des débats

ARRET :

- contradictoire
- prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.

- signé par Monsieur Président et par Madame Greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Monsieur [redacted] a été embauché le 2 novembre 1971 par la société [redacted], ultérieurement reprise par [redacted] aujourd'hui renommée [redacted]

La convention collective applicable à la relation de travail est celle des cadres des travaux publics.

Au mois de janvier 2008, il est devenu responsable de services lignes électriques et travaux extérieurs (notamment éclairage public). Dans le dernier état de la relation de travail, son salaire moyen mensuel brut était de 4.911,49 Euros.

Le 21 janvier 2011, monsieur [redacted] a été convoqué à un entretien préalable un éventuel licenciement qui s'est tenu le 31 janvier.

Il a été licencié par lettre du 11 janvier 2011 pour divers motifs d'ordre professionnel.

Le 14 octobre 2011, B a saisi le Conseil de Prud'hommes d'AUXERRE pour contester son licenciement et en paiement de diverses sommes.

Par jugement du 25 février 2013, le Conseil de Prud'hommes a dit le licenciement de monsieur [redacted] sans cause réelle et sérieuse, et condamné la société [redacted] à lui payer les sommes de :

- 866,67 Euros et les congés payés afférents au titre de la prime 2010
- 30.000 Euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par le licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 1.165,25 Euros en réparation du préjudice subi par la non perception de la gratification relative la grande médaille d'Or du travail
- 1.500 Euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure civile

Le 8 mars 2013, monsieur [redacted] a interjeté appel de cette décision.

Par conclusions visées par le greffe le 9 septembre 2015 au soutien de ses observations orales, et auxquelles il est expressément fait référence en ce qui concerne ses moyens, monsieur [redacted] demande à la Cour de confirmer le jugement dans son intégralité, sauf en ce qui concerne le montant des dommages et intérêts qui lui ont été alloués. Il sollicite à ce titre la somme de 176.813,64 Euros nets de CGS et de CRDS, outre 2.500 Euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure civile.

Par conclusions visées par le greffe le 9 septembre 2015 au soutien de ses observations orales, et auxquelles il est expressément fait référence en ce qui concerne ses moyens, la société [redacted] demande la Cour. à titre principal d'infirmer le jugement et dire que le licenciement de monsieur [redacted] repose sur une cause réelle et sérieuse, en conséquence de le débouter de l'intégralité de ses demandes ; à titre subsidiaire de confirmer le jugement ; Elle a sollicité l'allocation d'une somme de 2.500 Euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure civile.

MOTIFS

Sur le licenciement

En vertu des dispositions des articles L.1232-1 et suivants du Code du travail, tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire être fondé sur des éléments objectifs, vérifiables et imputables au salarié ; le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, et lorsqu'un doute subsiste, il profite au salarié ;

La lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, est ainsi rédigée :

"Dans le cadre de vos fonctions au sein de Forclum Bourgogne en qualité de responsable de service Travaux Extérieurs, nous avons constaté d'importantes insuffisances dans la tenue de votre poste de travail. En effet, nous avons relevé que les différentes missions dont vous avez la responsabilité ne sont pas réalisées conformément aux objectifs qui vous ont été fixés et que vous n'arrivez pas à assurer pleinement votre rôle de manager.

- Au vu des résultats de l'exercice 2010, nous ne pouvons que constater que vous n'avez pas été en mesure d'assurer la diversification de votre activité. Cet objectif vous ayant été fixé très clairement par votre Direction. En effet, votre activité est presque exclusivement générée par des marchés d'électrifications rurales, dont le renouvellement par cycles est soumis à un contexte concurrentiel très fort. Afin de ne pas mettre votre service dans une situation de trop forte dépendance vis-à-vis de ces marchés, vous auriez dû mener des actions commerciales vers d'autres domaines des travaux extérieurs, tels que l'éclairage public, la mise en valeur du patrimoine urbain, la vidéosurveillance ou le déploiement de réseaux de fibres optiques. Malheureusement, force est de constater que vous avez échoué, l'analyse de votre prise de commande 2010 sur Avallon en témoigne : pour un chiffre d'affaires de 1015 K€, votre prise de commande a été de 994K€, dont 96% dans le seul domaine de l'électrification rurale.

- Le bilan de l'exercice 2010 fait apparaître que le résultat d'exploitation pour votre périmètre a été généré par des affaires réalisées sur l'exercice précédent, mettant en exergue le fait que les comptes de 2009 ont volontairement été minorés afin de pouvoir être fallacieusement reportés sur 2010. Le recours à ce type de procédé est totalement proscrit et contraire aux règles les plus élémentaires de comptabilité analytique. De surcroît, compte tenu de la part importante que représente votre activité au sein de Forclum Bourgogne, cette présentation erronée des comptes a largement contribué à priver l'ensemble des salariés de Forclum Bourgogne du versement d'une réserve de participation et d'intéressement au titre de 2009, générant de ce fait des tensions sociales au sein de la filiale.

- Titulaire du contrat d'entretien du réseau d'éclairage public de la ville de Moneteau (Yonne), Forclum Bourgogne était tenue par un certain nombre d'obligations clairement définies dans les pièces contractuelles (CCAP et CCTP).

En fin de contrat, le client nous a informés de graves manquements à nos obligations sur les trois points suivants :

Reporting et traçabilité des interventions sur le réseau

- Remplacement systématique des sources, par cycles

- Mise à jour au fil de l'eau de la cartographie.

Force est de constater que le client avait raison, la réputation de la société ayant de ce fait, été gravement entachée. De plus, nous avons dû rétablir la situation dans des conditions d'urgence qui ont généré un surcoût important pour la société.

De tels manques de rigueur, de transparence et de professionnalisme, particulièrement inadmissibles à votre niveau de responsabilité, préjudicient grandement à la bonne marche de l'entreprise et nuisent gravement au climat de confiance pourtant nécessaire à une saine collaboration, ne nous permettant plus à ce jour de vous conserver au sein de notre société."

Ainsi que le Conseil l'a relevé à juste titre, aucune des pièces versées aux débats ne fait apparaître d'objectif précis visant la nécessité de diversification de l'activité ; la société se borne à verser aux débats la fiche d'un entretien évaluation réalisé en 2008, soit trois ans et demi avant le licenciement, laquelle mentionne dans la rubrique "Nouveaux objectifs pour l'année à venir", le "développement du service éclairage public" dont elle ne peut sérieusement prétendre ni qu'il s'agit d'un objectif de diversification, puisqu'elle indique que monsieur

précisément, était en charge de l'éclairage public et pas davantage un objectif précis ; aucune des pièces produites ne fait état d'un quelconque objectif d'électrification hors du domaine rural, comme il est indiqué dans la lettre de licenciement ; il convient d'ajouter que l'examen des pièces produites ne permet pas de considérer que les tableaux produits par la société à l'appui de ses allégations, établis en juillet 2012, soient

plus probants que ceux que monsieur [redacted] verse aux débats et qui font état de résultats différents ;

Pas davantage ne peut être retenu le grief relatif à une minoration volontaire de comptes de 2009 pour les reporter sur l'année 2010 ; la Cour partage l'analyse du Conseil qui a considéré que les explications de la société à cet égard étaient particulièrement confuses ; la société [redacted] reproche ainsi à l'intéressé dans la lettre de licenciement, d'avoir minoré les comptes de 2009 pour les reporter sur l'année 2010, puis dans ses explications écrites et orales, lui reproche d'avoir minoré "tout au long de l'année 2010", le résultat net de ses affaires ; en toute hypothèse, le caractère fallacieux des tableaux de synthèse établis par monsieur [redacted] sur les affaires en cours, qui est l'unique document sur laquelle se fonde la société [redacted], n'est en aucun cas démontré et les considérations générales de celle-ci sur les règles comptables prétendument non respectées ne sont étayées par aucune pièce, notamment de son expert comptable pour établir le caractère erroné de la présentation des comptes par monsieur [redacted]

C'est toujours juste titre que le Conseil de Prud'hommes a relevé qu'aucun élément ne faisait apparaître de protestation de la part de la mairie de MONETEAU, laquelle aurait pourtant été victime de "graves manquements" aux obligations de la société, imputés à monsieur [redacted] ; contrairement à ce que celle-ci prétend, ce grief est contesté par monsieur [redacted] lequel fait pertinemment valoir que si de tels manquements avaient été commis, ce contrat n'aurait pas été renouvelé à trois reprises, même avec une réduction en 2011, dont la cause n'est même pas justifiée ; au vu de l'unique pièce versée aux débats par la société pour étayer ce grief de "graves manquements", à savoir le marché souscrit auprès de la commune, la Cour ne peut que constater la carence totale de la société dans l'administration de la preuve ;

Enfin il est reproché monsieur [redacted] dans la lettre de licenciement de ne pas "[arriver] à assurer pleinement [son] rôle de manager", grief que la société [redacted] a développé en expliquant que monsieur [redacted] n'avait réalisé aucun entretien annuel, que ce soit avec les [redacted] ou avec les ouvriers ; elle approuve le Conseil d'avoir considéré qu'il s'agissait d'une "faute" ; la Cour relève d'abord que ce grief, tel qu'il est exposé dans la lettre de licenciement, relève à l'évidence de l'insuffisance professionnelle si bien que son caractère fautif ne peut en aucun cas être retenu ; en toute hypothèse, même sur les terrain de l'insuffisance professionnelle, force est de constater que celle-ci n'est pas caractérisée ; outre le fait que l'obligation de réaliser des entretiens n'était pas précisée dans sa fiche de fonction, monsieur [redacted] n'a manifestement bénéficié d'aucune formation de management et il n'a eu lui-même aucun entretien annuel d'évaluation après 2008 ; cette obligation n'était d'ailleurs généralement pas respectée par sa direction, ainsi que cela résulte du procès-verbal de la réunion CE du 28 janvier 2010 ; aucune autre faille dans le management n'est avancée par la société [redacted] si bien que là encore, ce quatrième grief ne présente aucun caractère sérieux ;

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a considéré que le licenciement présentait un caractère abusif.

En application des dispositions de l'article 1235-4 du code du travail, la société [redacted] devra rembourser aux organismes concernés les indemnités de chômage payées à monsieur [redacted] à hauteur de 6 mois ;

Sur le préjudice

Monsieur [redacted] était âgé de 58 ans lorsqu'il a été licencié. Il est resté au chômage jusqu'en août 2013, date à laquelle il a pu faire valoir ses droits à la retraite. Compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise et des circonstances de son licenciement, il convient de

porter le montant des dommages et intérêts qui lui ont été alloués par le Conseil de Prud'hommes à la somme de 50.000 Euros ;

Sur le rappel de primes

Monsieur expose qu'il percevait chaque année depuis 1999 une prime qualifiée d'"attribution exceptionnelle" laquelle constituait, selon lui, en raison de son caractère fixe, constant, et général, un élément de rémunération ;

Toutefois, la société fait valoir, sans être contredite, que cette prime était versée aux cadres en fonction de leurs performances ; les éléments du dossier font apparaître que le montant de la prime versée à monsieur variait chaque année, certes en progression constante jusqu'en 2005, mais qui a diminué au cours des trois dernières années, passant de 5.500 Euros en 2007 à 1.000 Euros en 2008 et 2009, puis 600 Euros en 2010 ; il en résulte que cette prime, dont le bénéficiaire n'était prévu ni par le contrat de travail, ni par la convention collective, était attribuée de façon discrétionnaire, selon des modalités de calcul aléatoires et qu'elle ne présentait donc pas le caractère de fixité nécessaire pour que soit établie l'existence d'un usage ; le jugement du Conseil de Prud'hommes sera donc réformé en ce qu'il a ordonné un rappel de primes ;

Sur la non perception de la gratification médaille Grand Or

Il n'est pas contesté par la société que, du fait de son licenciement, monsieur qui avait 39 ans et demi d'activité, n'a pas pu percevoir la médaille Grand Or attribuée après 40 ans d'activité ; le jugement du Conseil de Prud'hommes sera donc confirmé sur ce point ainsi que sur le montant des dommages et intérêts alloués en réparation du préjudice ;

Il apparaît équitable de condamner la société à payer à monsieur la somme de 1.500 Euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure civile ;

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement et contradictoirement ;

Confirme le jugement en ce qu'il a dit le licenciement de monsieur sans cause réelle et sérieuse ;

Le réforme sur le montant des dommages et intérêts alloués en réparation du préjudice causé à ce titre ainsi que sur le rappel de prime 2010 ;

Statuant à nouveau de ces chefs ;

Condamne la société à payer à monsieur la somme de 50.000 Euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par le licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Déboute monsieur de sa demande de rappel de prime ;

Confirme le jugement en toutes ses autres dispositions non contraires ;


Y ajoutant ;

Condamne la société à rembourser aux organismes concernés les indemnités de chômage payées à monsieur à hauteur de 6 mois ;

Condamne la société à payer à
monsieur la somme de 1.500 Euros en application des dispositions de l'article
700 du Code de Procédure civile

Met les dépens à la charge de la société

LE GREFFIER



LE PRÉSIDENT



En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous Huissiers de Justice sur ce requis, de mettre le présent arrêt à exécution. Aux Procureurs Généraux, aux Procureurs de la République près des Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la force publique d'y prêter main forte, lorsqu'ils en seront légalement requis.

