

ARRÊT DU 12 février 2014

Numéro d'inscription au répertoire général : 12/00409

ARRÊT n°

Décision déferée à la Cour : *Jugement du 12 DECEMBRE 2011 CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION DE DEPARTAGE DE MONTPELLIER*

N° RG09/02072

APPELANTE :

SAS STUDIO Madame Myriam GREGORI

prise en la personne de son représentant légal

3320 Bd Paul Valéry

34070 MONTPELLIER

Représentant : Me Alex BREA, avocat au barreau de MARSEILLE

INTIME :

Monsieur Philippe René GONORD

14 rue de Suez

34000 MONTPELLIER

Représentant : Me Jean-Sébastien DEROULEZ de la SCP DLJ ASSOCIES, avocat au barreau de MONTPELLIER

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le **19 NOVEMBRE 2013**, en audience publique, devant la Cour composée de :

Monsieur Yves BLANC-SYLVESTRE, Président de chambre

Mme Françoise CARRACHA, Conseillère

Madame Claire COUTOU, Conseillère

qui en ont délibéré

Greffière, lors des débats : Mme Chantal BOTHAMY

ARRÊT :

- contradictoire

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, prévu le 22/01/2014 et prorogé au 5 et 12/02/2014, 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 Yves BLANC-SYLVESTRE, Président de chambre**, et par **Mme Chantal BOTHAMY, Greffière** à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

*

**

EXPOSE DU LITIGE

M Philippe Gonord a été engagé par la SAS Studio M (la société) en qualité d'enseignant dans le domaine de l'audiovisuel suivant contrats de travail à durée déterminée pour les années scolaires 1996-1997 et 1997-1998 puis en contrat de travail à durée indéterminée à compter de l'année scolaire 1998-1999.

M. Gonord a été promu au poste de responsable pédagogique avant de devenir responsable de l'établissement de Montpellier à compter du 1er septembre 2004.

Au dernier état de la relation contractuelle, soumise aux dispositions de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat, M. Gonord percevait une rémunération mensuelle brute de 3 859,68 €.

Le 14 septembre 2009, M. Gonord a reçu un courrier de son employeur l'informant de la suppression prochaine de son poste en raison de difficultés économiques de la société, et lui proposant deux postes d'enseignement à temps partiel, l'un dans l'établissement qu'il dirigeait et l'autre à Limonest (69), la réponse étant attendue sous 8 jours.

Ces propositions ont été refusées par M. Gonord suivant courrier du 21 septembre 2009.

Le 24 septembre 2009 M. Gonord a été convoqué par la SAS Studio M pour le 2 octobre 2009 à un entretien préalable au cours duquel une convention de reclassement personnalisé lui a été remise et qu'il a acceptée le 19 octobre 2009.

Par courrier recommandé en date du 26 octobre 2009 la société a énoncé les motifs économiques de la rupture du contrat de travail suite à l'acceptation de la convention de reclassement personnalisé, dans les termes suivants :

'A la suite de notre entretien du 2 octobre 2009 qui a eu lieu en présence de Madame Brigitte Torres en sa qualité de délégué du personnel, vous nous avez informés, le 19 octobre 2009 de votre volonté d'adhérer à la convention de reclassement personnalisé qui vous a été proposée lors de notre entretien.

Nous nous devons dès lors de vous informer, par la présente, des motifs ayant conduit à la rupture de votre contrat de travail

Ainsi que nous avons pu vous l'exposer, notre établissement de Montpellier rencontre de sérieuses difficultés économiques, lesquelles nous contraignent à supprimer un poste de cadre de direction.

Ces difficultés, qui comme vous le savez sont directement liées à la conjoncture actuelle et à la situation de crise qui touche plus particulièrement le secteur d'activité de l'enseignement privé, se traduisent par une baisse très préoccupante du nombre d'inscriptions, et partant, par une chute de notre chiffre d'affaires.

Ainsi, au titre des dernières rentrées scolaires, le nombre d'inscriptions a diminué de 30%.

Au titre de l'année scolaire 2007-2008, 570 élèves s'étaient inscrits; pour l'année

2008-2009, le nombre d'inscrits est tombé à 437 élèves, soit une baisse de 30%, soit 133 élèves en moins, ce qui représente une diminution du chiffre d'affaires d'environ 665.000 €, sans compter les départs effectués en cours d'année.

Pour l'année 2009-2010, la rentrée prévue annonce encore une baisse par rapport à l'année passée, ce qui correspond à 110 étudiants de moins.

L'effectif des élèves se trouve ainsi réduit à inscrits, ce qui devrait générer une baisse du chiffre d'affaires de l'ordre de 700.000 €.

Ces mauvais résultats ont pour conséquence que Studio M Montpellier enregistre des pertes comptables qui nous contraignent à réagir.

Nous sommes actuellement dans une situation économique d'autant plus difficile que l'établissement de Marseille et de Toulouse, font l'objet d'une procédure d'alerte auprès du Président du Tribunal de commerce, ce à la suite d'un signalement opéré par le commissaire aux comptes Oliver, & Associés qui a déclenché la phase I de la procédure d'alerte telle que prévue à l'article L 234-1 du Code de commerce.

Dès lors, nous ne disposons plus comme auparavant de la possibilité de compenser les difficultés économiques rencontrées localement entre les établissements.

Dans le cadre de notre obligation préalable de reclassement, nous avons procédé à une recherche de postes disponibles compatibles avec votre qualification et vos aptitudes professionnelles.

Compte tenu de la structure actuelle de notre personnel d'encadrement, il n'existait pas de poste à pourvoir pouvant correspondre à votre profil au sein de l'effectif de notre société: il nous était donc impossible de vous reclasser à l'intérieur de la SAS Studio M Montpellier, dans la mesure où il était nécessaire de supprimer votre poste de Directeur.

Nous vous avons alors proposé un reclassement au sein de l'établissement de Montpellier, sur un poste à temps partiel d'enseignant;

Vous avez toutefois refusé les propositions de reclassement.

Nous avons dès lors étendu nos recherches de reclassement en dehors de l'établissement de Montpellier, au niveau du groupe SMI et au niveau d'autres entreprises relevant du même du secteur (HEJ).

Un autre poste d'enseignant basé à Limonest (Rhône) vous a été soumis, mais vous avez décliné cette proposition.

Dans la mesure où vous avez adhéré à la convention de reclassement personnalisé (CRP) votre contrat de travail sert rompu d'un commun accord à la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours soit le 23 octobre.

Comme nous vous l'avions indiqué au cours de l'entretien du 2 octobre, en cas d'acceptation de la convention de reclassement, le bulletin d'acceptation que vous nous adressez doit être accompagné de la demande d'allocations spécifiques de reclassement complétée et signée.

La CRP prendra effet dès le lendemain de la fin de votre contrat de travail soit le 24 octobre 2009..

Il n'y aura donc pas de préavis à observer....(...)'.

Contestant le bien-fondé de ce licenciement, M. Gonord a, le 23 novembre 2009 saisi le conseil de prud'hommes de Montpellier, qui par jugement de départage en date du 12 décembre 2011 a :

- déclaré le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse
- condamné en conséquence la société à lui payer les sommes suivantes :
 - ♦ 69 474,24 € de dommages-intérêts pour cause réelle et sérieuse
 - ♦ 7 719,36 € d'indemnité compensatrice de préavis
 - ♦ 1 105,97 € de rappel sur l'indemnité de licenciement
 - ♦ 1 200 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamné la société à délivrer à M. Gonord un certificat de travail et une attestation Assédic rectifiés, sous astreinte de 100 € par jour de retard, passé un délai de 20 jours suivant la notification du présent jugement
- ordonne le remboursement aux organismes sociaux concernés des indemnités Assédic éventuellement versées à M. Gonord;
- ordonné l'exécution provisoire du jugement
- condamné la société aux dépens.

Par déclaration au secrétariat greffe le 11 janvier 2012 la société Studio M a fait appel de ce jugement.

La SAS Studio M demande à la cour de réformer la décision déférée et, statuant à nouveau, au principal, de considérer le motif économique comme présentant un caractère réel et sérieux, de débouter M. Gonord de l'ensemble de ses demandes, de le condamner au paiement de la somme de 3 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et à titre infiniment subsidiaire, de réformer partiellement le jugement en ce qu'il l'a condamnée au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et au montant susvisé des dommages-intérêts, alors que M. Gonord a adhéré au dispositif de convention de reclassement personnalisé et qu'il ne justifie pas d'un préjudice de sorte qu'il n'a pas droit au préavis et que le montant des dommages-intérêts doit être limité à la somme de 23 000€ correspondant à six mois de salaire.

M. Gonord demande à la cour de confirmer la décision déférée sauf en ce qui concerne le montant des dommages-intérêts ; il sollicite la condamnation de la société

à lui payer la somme de 77 193,60 € de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 771,94 € de congés payés afférents à l'indemnité compensatrice de préavis, outre 3 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions respectives des parties, la cour se réfère au jugement du conseil de prud'hommes et aux conclusions écrites auxquelles elles se sont expressément rapportées lors des débats.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur le licenciement

Le licenciement pour motif économique doit, aux termes de l'article L.1233-3, du code du travail :

- avoir une **cause** affectant l'entreprise parmi les 'difficultés économiques', les 'mutations technologiques', la 'réorganisation de l'entreprise' ou la 'cessation d'activité'; la réorganisation, si elle n'est pas justifiée par des difficultés économiques ou par des mutations technologiques, doit être indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ;
- avoir une **conséquence**, soit sur l'emploi (suppression ou transformation), soit sur le contrat de travail (modification).

Le licenciement ne peut au surplus intervenir que si le reclassement du salarié dans l'entreprise, ou le cas échéant dans le groupe auquel appartient l'entreprise, est impossible.

L'obligation de reclassement est nécessairement dans le débat portant sur la cause économique du licenciement.

Si l'adhésion du salarié à une CRP entraîne une rupture réputée intervenue d'un commun accord, elle ne prive pas celui-ci du droit d'en contester le motif économique et par conséquent de contester les conditions dans lesquelles l'employeur a satisfait à l'obligation de reclassement.

Lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé, l'employeur doit en énoncer le motif économique soit dans le document écrit d'information sur la convention de reclassement personnalisé remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L.1233-39 du code du travail, soit lorsqu'il ne lui est pas possible d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié de la proposition de convention dans tout autre document écrit remis ou adressé à celui-ci au plus tard au moment de son acceptation.

En l'occurrence, la lettre recommandée ayant pour objet '*l'énonciation des motifs économique de la rupture de votre contrat de travail suite à l'acceptation de la convention de reclassement personnalisé*', datée du 26 octobre 2009 et réceptionnée par M. Gonord le 30 octobre 2009 est postérieure à l'acceptation par celui-ci de la CRP intervenue le 19 octobre 2009 et à l'expiration du délai de réflexion fixé au 23 octobre

2009.

Il convient donc de constater que M. Gonord n'a été en mesure, avant d'accepter la CRP, d'apprécier les motifs du licenciement qu'en considération de ceux énoncés par l'employeur dans la lettre recommandée du 14 septembre 2009 qui fait état des difficultés économiques de l'établissement de Montpellier liées à la baisse des inscriptions entraînant des pertes comptables et la nécessité de supprimer le poste de directeur.

Force est de constater que dans ce document la société ne fait absolument pas état de difficultés économiques affectant le secteur d'activité du groupe auquel elle appartient, comprenant différentes autres entités juridiques opérationnelles (Studio M Toulouse, Studio M International, Studio M Marseille, Studio M Lyon).

Les pièces relatives à la procédure d'alerte sont postérieures à la mise en oeuvre du licenciement de M. Gonord et à son prononcé (lettre d'observation du commissaire aux comptes en date du 18 novembre 2009; courrier du tribunal de commerce de Montpellier en date du 4 janvier 2010).

La société s'abstient de fournir tout élément concernant les effectifs des autres sociétés du groupe auquel elle appartient permettant de vérifier l'adéquation entre la situation économique et la mesure affectant l'emploi occupé par M. Gonord, alors même qu'elle n'ignore pas que M. Gonord a vécu son licenciement comme une mesure d'éviction en l'état du différend l'ayant opposé à la direction

sur la sécurité du bâtiment ainsi qu'en attestent les courriers échangés au cours du premier semestre 2009, et qu'elle n'a apporté aucun démenti sérieux à l'attestation de Mme Torres, déléguée du personnel, affirmant avoir été informée par Mme du licenciement de M. Gonord dès le mois d'août 2009.

Si, en application de l'article L. 1233-4 du code du travail la société pouvait, sous réserve de l'accord exprès du salarié, lui proposer un reclassement sur un emploi d'une catégorie inférieure, encore faut-il qu'elle justifie de l'impossibilité de le reclasser sur un emploi relevant de la même catégorie que celui occupé ou sur un emploi équivalent.

Or, elle ne verse aucune pièce attestant des conditions dans lesquelles elle a sollicité les autres sociétés du groupe pour le reclassement de M. Gonord et ne produit pas les registres d'entrée et de sortie du personnel des dites sociétés.

Dans ces conditions les propositions de reclassement faites à M. Gonord sur un poste d'enseignant à temps partiel à Montpellier, et sur un poste d'enseignement en audiovisuel à temps partiel basé à Limonest (69) et Marseille (13), sans précision ni de la matière enseignée à Montpellier ni de la durée exacte du travail conditionnant la rémunération, ne permettent pas de considérer que l'employeur a loyalement et sérieusement rempli son obligation de reclassement.

La décision déferée doit donc être confirmée en ce qu'elle a dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Sur les conséquences

En l'absence de motif économique de licenciement, la convention de reclassement personnalisé devient sans cause, de sorte que l'employeur est tenu à l'obligation du

préavis et des congés payés afférents, sauf à tenir compte des sommes déjà versées à ce titre en vertu de ladite convention.

M. Gonord avait droit à un préavis d'une durée de trois mois conformément aux dispositions de la convention collective nationale applicable.

Dans le dispositif d'acceptation de la CRP l'employeur a versé à M. Gonord une somme correspondant à un mois de préavis, les deux autres mois ayant été versés à Pôle emploi.

Il convient donc de confirmer la décision déferée en ce qu'elle a fait droit à la demande de M. Gonord tendant au paiement par la société d'une indemnité complémentaire compensatrice de préavis d'un montant de 7 719,36 € bruts.

La décision doit en outre être complétée par la condamnation au paiement des congés payés afférents soit la somme brute de 771,94 €.

L'évaluation du montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement est faite en tenant compte de l'ancienneté à l'expiration du contrat, c'est à dire à l'expiration normale du préavis. La décision déferée doit être confirmée dans l'évaluation faite du montant de l'indemnité de licenciement.

Compte tenu de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à M. Gonord (3 859,68 €) de son âge (46 ans) de son ancienneté dans la société (13 ans), de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'il résultent des pièces et des explications fournies, les premiers juges ont fait une juste appréciation des dommages-intérêts alloués à M. Gonord en réparation du préjudice consécutif au licenciement, par application des dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail.

Le jugement déferé doit recevoir également confirmation en ce qu'il a fait application des dispositions de l'article L. 1235-4 du code du travail et condamné la société à remettre à M. Gonord un certificat de travail et une attestation Assédic rectifiés, sans qu'il y ait lieu cependant d'assortir cette dernière condamnation d'une astreinte.

PAR CES MOTIFS

La cour,

Confirme la décision rendue par la section encadrement du conseil de prud'hommes de Montpellier statuant en formation de départage le 12 décembre 2011 sauf en ce qui concerne le prononcé d'une astreinte ;

Statuant à nouveau sur ce point :

Dit n'y avoir lieu au prononcé d'une astreinte ;

Ajoutant :

Condamne la SAS Studio M à payer à M. Philippe Gonord la somme brute de 771,94 € de congés payés afférents à l'indemnité compensatrice de préavis, avec les intérêts au taux légal à compter du 6 janvier 2010, date de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation valant demande en justice ;

Condamne la SAS Studio M aux dépens de la procédure d'appel ;

Condamne la SAS Studio M à payer à M. Gonord la somme de 1 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

LA GREFFIERE LE PRESIDENT