

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 10**

ARRÊT DU 27 Juin 2018

(n° *M88* , 08 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : **S 14/13076**

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 24 Octobre 2014 par le Conseil de prud'hommes - Formation de départage de PARIS RG n° 12/05606

APPELANTE

SAS ITM LOGISTIQUE ALIMENTAIRE INTERNATIONAL (ITM LAI)

24, rue Auguste Chabrières

75015 PARIS

N° SIRET : 514 080 837

représentée par Me David CALVAYRAC, avocat au barreau de PARIS, toque : P0107
substitué par Me Benjamin KANTOROWICZ, avocat au barreau de PARIS, toque : P0107

INTIMEES

représentée par Me Juliette GOLDMANN, avocat au barreau de MARSEILLE substituée
par Me Marion DUTARD, avocat au barreau de MARSEILLE
*(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2014/058561 du 12/01/2015 accordée
par le bureau d'aide juridictionnelle de PARIS)*

SYNDICAT CGT BASE INTERMARCHE

ZI La Négociale

26270 LORIOL SUR DROME

représentée par Me Juliette GOLDMANN, avocat au barreau de MARSEILLE substituée
par Me Marion DUTARD, avocat au barreau de MARSEILLE

SYNDICAT FO

Base de Gournay

79110 GOURNAY

représentée par Me Juliette GOLDMANN, avocat au barreau de MARSEILLE substituée
par Me Marion DUTARD, avocat au barreau de MARSEILLE

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile,
l'affaire a été débattue le 15 Mai 2018, en audience publique, les parties ne s'y étant pas
opposées, devant Madame Marie-Antoinette COLAS, Présidente, chargée du rapport.

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

Madame Marie-Antoinette COLAS, Président de chambre

Madame Françoise AYMES-BELLADINA, conseiller

Madame Florence OLLIVIER, vice président placé faisant fonction

de conseiller par ordonnance du Premier Président en date du 10 avril 2018

qui en ont délibéré

Greffier : Madame Valérie LETOURNEUR, lors des débats

ARRET :

- contradictoire
- prononcé par mise à disposition 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 Madame Marie-Antoinette COLAS, président de chambre et par Madame Valérie LETOURNEUR, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE

La SASU ITM LAI assure la logistique du transport au sein du groupement les Mousquetaires comptant 3100 adhérents indépendants, propriétaires de leurs points de vente au nombre de 4000, au total.

Ce groupement compte 5 enseignes, à savoir : « Intermarché », « Netto », « Bricomarché », « Roady », « Poivron Rouge ».

... été engagée le 5 juin 1989, pour exercer les fonctions de « comptabilité adhérents » en tant que « contrôle factures catégorie employée, coefficient 150 par la société SCAFRAIS INTER RHONE, groupe les Mousquetaires,

Confrontée à des problèmes de santé, ... a présenté une invalidité réduisant sa capacité de travail.

Un avenant a été signé le 20 août 1998 prévoyant l'aménagement de son temps de travail.

Les 24 novembre 1998 puis le 14 avril 2006, ... a bénéficié de nouvelles qualifications.

Dans le dernier état de la relation contractuelle, son contrat de travail avait été transféré à la SASU ITM LAI et elle était agent administratif niveau 2.2.

Le 25 novembre 2010, la direction de l'entreprise a accepté la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. La procédure collective a été engagée en janvier 2011 et s'est achevée le 24 novembre 2011.

Par une lettre du 14 juin 2011, ... a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement économique.

Son licenciement pour motif économique été notifié par lettre du 3 octobre 2011 après qu'elle avait refusé une offre de reclassement et qu'elle a été écartée d'un poste auquel elle avait postulé.

... a adhéré au congé de reclassement le 26 octobre 2011.

Contestant le bien fondé de son licenciement, ... a, le 18 mai 2012, saisi le conseil de prud'hommes de Paris de diverses demandes.

Par jugement du 24 octobre 2014, le conseil de prud'hommes de Paris, statuant en départage, a jugé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et a condamné la SASU ITM LAI à verser à ... les sommes suivantes :

- 25 000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- 1000 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Il a aussi ordonné le remboursement par l'employeur aux organismes concernés des indemnités de chômage versées à la salariée dans la limite de 6 mois.

Appelante de ce jugement, la SASU ITM LAI demande à la cour de le confirmer en ce qu'il a rejeté la demande de dommages-intérêts pour absence de formation professionnelle mais de l'infirmier pour le surplus, statuant à nouveau, de débouter la salariée de l'intégralité de ses réclamations au titre de la rupture de la relation contractuelle.

Elle réclame une indemnité de 2000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure.

conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a reconnu que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse mais à sa réformation pour le surplus.

Elle sollicite la condamnation de la SASU ITM LAI à lui verser les sommes suivantes :

- 35 546,16 euros nets de CSG et de CRDS au titre des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 8136,54 euros nets de CSG et de CRDS au titre de l'indemnité pour manquement de l'employeur à l'obligation de formation,

- 2500 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle demande en outre la condamnation de la société aux entiers dépens incluant le remboursement du timbre fiscal de 35 euros.

MOTIFS

Sur la demande de dommages-intérêts pour absence de formation

L'article L. 6321-1 du code du travail dispose que « l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ».

L'article 11-3 de la convention collective du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire applicable au litige prévoit que chaque salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. L'article 12-11 de la même convention ajoute qu'indépendamment de l'entretien annuel portant sur l'évaluation de son travail, chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

soutient n'avoir jamais bénéficié d'aucun entretien professionnel en 22 ans d'ancienneté et ce, en méconnaissance des dispositions conventionnelles et fait valoir que les formations suivies sur « l'hygiène », sur le recyclage Sauveteur Secouriste du travail n'étaient pas en lien avec son poste de travail d'employée « comptabilité » ce qui a compromis sa capacité à occuper un emploi au regard de l'évolution de ceux-ci ainsi que de l'évolution des technologies.

Elle fait plus spécialement observer qu'à l'occasion de sa postulation sur un poste de comptable auxiliaire, le responsable des ressources humaines a estimé qu'elle disposait de notions de comptabilité mais que son niveau technique ne lui permettait pas de remplir les missions de comptable, ni d'aide comptable ce qui illustre le manque de formation pour le maintien de son employabilité dans un tel poste.

Après avoir rappelé que l'employeur a pour seule obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, qu'il ne doit pas assurer une formation initiale qui fait défaut, la société ITM LAI soutient que a bénéficié de plusieurs formations à savoir :

- la formation « hygiène » le 11 octobre 2007 d'une durée de 3h30,

- la formation « excel débutant » le 12 février 2008 d'une durée de 7 heures,

- la formation « recyclage SST » le 7 octobre 2008 d'une durée de 24,
- la formation « logistique en mouvement » le 2 décembre 2008 d'une durée de 7 heures,
- la formation « recyclage sauveteur secouriste du travail » le 13 avril 2010 d'une durée de 4 heures.

Elle ajoute que dans le cadre des mesures d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, a, in fine, bénéficié d'une formation qualifiante de comptabilité générale et bureautique d'une durée de 405 heures du 17 octobre 2010 au 9 février 2012.

Si cette dernière formation dispensée dans le cadre du Plan de sauvegarde de l'emploi, que l'employeur avait dans un premier temps refusée à la salariée, est effectivement directement en lien avec son employabilité dans les fonctions de comptabilité, force est de constater qu'avant cette dernière formation organisée à une période proche de son départ, les formations accordées à la salariée et essentiellement concentrées sur l'année 2008, n'étaient pas directement de nature à maintenir l'employabilité de dans ses fonctions et emplois apparentés à la comptabilité ou d'aide à la comptabilité au cours des 21 premières années de la collaboration.

L'employeur n'a pas rempli cette obligation de manière loyale et suffisante au cours des 21 premières années de collaboration.

Le préjudice en résultant pour la salariée sera justement évalué à la somme de 1500 €.

Le jugement déféré sera réformé sur ce point.

Sur le licenciement

La lettre de licenciement du 3 octobre 2011 est rédigée dans les termes suivants :

« Comme vous le savez, l'ITM LAI a pour essentielle activité d'assurer aux enseignes alimentaires du groupement Mousquetaires qui sont ses clients, l'appui fonctionnel en matière logistique transports dont elles ont besoin. À ce titre, l'ITM LAI se doit de donner à ses enseignes frontalement confrontées à une concurrence toujours plus aiguisée les moyens et atouts de leurs propres performances, condition indispensable à la pérennité de l'ensemble du dispositif de distribution du groupement.

Or, le contexte réglementaire actuel gouverné par la loi de modernisation économique (2008) qui vise à favoriser la baisse des prix de vente consommateurs et à préserver les industriels dans la relation commerciale qu'ils entretiennent avec les distributeurs et la loi de modernisation de l'agriculture (2010) visant quant à elle à maintenir le refus des agriculteurs, oblige l'enseigne Intermarché à trouver des solutions pour vendre moins cher des produits achetés plus chers.

Par ailleurs, dans un contexte général de baisse de rentabilité dans le secteur de la distribution, l'enseigne Intermarché a souffert d'une régression de ses parts de marché passant de 14,3 % en 2000 à 12 % en 2010 et du départ de certains adhérents vers la concurrence.

Face à cette mise sous contrainte, le groupement des Mousquetaires n'a d'autre choix que de prendre des dispositions pour limiter ses coûts internes de fonctionnement et notamment son coût logistique.

Pour information, en effet, au sein du groupe des Mousquetaires, le coût logistique représente environ 4,6 % du prix de vente et environ 50 % des charges hors achat et hors charges de fonctionnement des points de lieu de vente.

Il s'agit donc du premier poste de coûts géré sur les structures amont du groupe, après les achats.

Dans ce contexte, ITM LAI s'est trouvé dans la nécessité absolue de répondre aux attentes de sa clientèle, faute de quoi son activité serait incontestablement menacée.

Or, la dispersion géographique des équipes et l'éclatement des centres de décision et de management entraînent une excessive complexité technique et de gestion susceptible de nuire gravement au fonctionnement de la société.

C'est pourquoi la direction d'ITM a décidé au travers d'un « chemin directeur logistique » d'opérer les mutations organisationnelles suivantes :

- centralisation des services comptables/ contrôles de gestion,*
- centralisation de la paie,*
- réorganisation des approvisionnements.*

Les projets visent à dégager des gains de performance et des économies permettant de mieux répondre aux exigences des enseignes « alimentaires » et à maîtriser les coûts en optimisant le travail des équipes.

Ils contribuent in fine à garantir pour les années à venir la sauvegarde de la compétitivité de la fonction logistique intégrée du groupement des Mousquetaires confiée à la société ITM LAI.

Ces projets et leur impact sur l'emploi ont fait l'objet d'une consultation du Comité central d'Entreprise, des Comités d'Etablissement et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail.

Un plan de sauvegarde de l'emploi visant à la fois à limiter le nombre des licenciements et à faciliter le reclassement des personnes impactées dont le licenciement n'a pu être évité a également été mis en place après consultation de ces instances.

Ainsi, dans le cadre d'un entretien tripartite qui s'est tenu le 8 juin 2011, nous vous avons informée de la suppression de votre poste d'agent administratif consécutif à la réorganisation du service comptable [...]»

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, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou à la cessation d'activité de l'entreprise.

Selon l'article L. 1233-4 du code du travail, le licenciement pour motif économique 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 à l'intérieur du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Il s'en déduit que le licenciement pour motif économique ne repose sur une cause réelle et sérieuse que si l'employeur peut tout à la fois justifier des difficultés économiques ou de la nécessité de la sauvegarde de la compétitivité qu'il allègue et établir qu'il a mis tout en œuvre pour assurer le reclassement du salarié.

Dans le cas d'espèce, la salariée conteste tout à la fois la réalité du motif économique invoqué, à savoir les menaces sur la compétitivité et sa nécessaire sauvegarde et la recherche sérieuse d'un reclassement personnalisé, individualisé.

Lorsque la société appartient à un groupe, le motif économique doit être apprécié au niveau du secteur d'activité auquel l'entreprise appartient.

Il est aussi patent que la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise n'implique pas l'existence de difficultés actuelles mais exige que l'employeur démontre la réalité de menaces pesant pour l'avenir.

Au surplus, si le juge n'a pas le pouvoir de contrôler le choix opéré par l'employeur entre les solutions possibles qui se présentaient à lui, il doit s'assurer que les suppressions d'emplois ne sont pas fondées sur le seul souci d'économie ou d'amélioration de la rentabilité de l'entreprise.

Comme menaces pour sa compétitivité, la société fait valoir que le renforcement du cadre législatif et réglementaire sur les négociations commerciales avec les producteurs accroît la concurrence entre les distributeurs, limite leur capacité de négociation et l'augmentation des prix, raccourcit les délais de paiement, réduit en conséquence leurs marges et les résultats opérationnels des enseignes de distribution.

Elle précise que l'enseigne Intermarché a perdu 2 % de parts de marché entre 2000 et 2010, passant de 14,3 % à 12 %, a perdu plusieurs points de vente, que le plus grand magasin du groupement, l'intermarché de Chessy avec un chiffre d'affaires de 65 millions d'euros a quitté le groupement pour rejoindre l'enseigne Leclerc au 1er janvier 2011, qu'elle a perdu 4 millions de colis sur l'exercice 2010 pour la région Centre Ouest et 1 700 000 colis pour le sud ouest sur les exercices 2010-2011.

Elle en déduit que les menaces pesant sur sa compétitivité ont impliqué une centralisation de certaines missions pour réduire la dépense générée par la fonction logistique.

S'il appartient au juge d'apprécier le motif économique à la date du licenciement, en l'occurrence le 3 octobre 2011, le premier juge a relevé à juste titre que des éléments postérieurs au licenciement peuvent être pris en compte pour apprécier la pertinence du motif économique invoqué.

Or, la salariée invoque un rapport d'expertise fourni au comité central d'entreprise montrant que l'année 2010 a marqué en réalité un retour à la croissance des volumes du marché alimentaire et une stabilité des parts de marché. Elle fait état d'articles journalistiques qui rapportent que des investissements ont été réalisés concomitamment et postérieurement à son licenciement, que le chiffre d'affaires a augmenté au cours de l'exercice 2011, laquelle augmentation a été confirmée au mois de juin 2012 dès lors qu'à cette date, le groupement totalisait 13,7 % des parts de marché, soit plus qu'en 2010.

Dans ces conditions, le premier juge a pertinemment retenu que la réalité et l'importance des menaces invoquées sur la compétitivité du secteur d'activité du groupe ne sont pas démontrées, en ce que les contraintes réglementaires nouvelles et la perte de certains points de vente n'ont pas obéré la capacité du groupement à sauvegarder voire à retrouver des parts de marché.

Par ailleurs, _____ soutient que l'employeur lui a adressé des offres de reclassement sous la forme d'un tableau indiquant l'intitulé du poste, la description des tâches, le lieu de reclassement, la date de création du poste, une colonne « remarque » et la nature du poste proposé, mais imprécis puisqu' aucune indication n'était fournie sur la rémunération.

Elle en déduit que l'information n'était pas suffisante pour lui permettre de se prononcer sur les offres.

Elle ajoute avoir en vain postulé à une offre d'emploi en qualité de comptable auxiliaire, sa candidature ayant ensuite été écartée.

La SASU ITM LAI rappelle avoir proposé un poste administratif à temps complet à la salariée et que celle-ci a été destinataire à plusieurs reprises de la liste des postes disponibles, qu'elle n'a donné aucune suite en postulant à ces postes.

Elle considère qu'une seule offre de reclassement suffit à justifier l'existence d'une recherche sérieuse et loyale de reclassement.

Il est avéré que toute proposition de reclassement doit être concrète, précise, personnalisée. S'il est exact que la société a proposé un poste administratif à temps complet alors que la salariée travaillait à temps partiel, qu'elle l'a refusé, il incombe à la société, compte tenu des postes disponibles au sein du groupe non pas seulement de lui adresser des listes de postes mais de lui présenter d'autres propositions individualisées de reclassement.

L'exécution de cette obligation ne pouvait résulter, en l'état des dispositions légales alors applicables de la communication à la salariée d'une liste de postes disponibles dans le groupe, la proposition devant en effet être ferme.

C'est à juste titre que le conseil de prud'hommes a retenu que l'employeur n'avait pas, au regard des dispositions légales alors applicables, satisfait à l'obligation de reclassement lui incombant.

Au regard de l'analyse ainsi opérée, la cour confirmera le jugement déféré en ce qu'il a retenu que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Le jugement sera aussi confirmé qu'en ce qu'il a alloué à la salariée une indemnité de 25 000 euros dans la mesure où il a justement apprécié le préjudice résultant pour la salariée de sa perte d'emploi eu égard à son ancienneté, à sa rémunération et aux conditions de la rupture.

S'agissant de la demande tendant à voir dire que les sommes allouées doivent être nettes de CSG et de CRDS, la cour renvoie à l'application des dispositions légales en cette matière selon lesquelles les dommages et intérêts sont exonérés de CSG /CRDS dans la limite du montant minimum prévu par la loi pour l'indemnité concernée ou du montant exonéré de cotisations s'il est inférieur.

Sur l'application des dispositions de l'article L. 1235 -4 du code du travail

Dans les cas prévus aux articles L. 1235 - 3 et L. 1235-11 du code du travail, l'article L. 1235- 4 fait obligation au juge d'ordonner, même d'office, le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage.

Dans le cas d'espèce, une telle condamnation sera prononcée à l'encontre de l'employeur, pour les indemnités de chômage versées à la salariée dans la limite de trois mois.

Sur les demandes d'indemnités en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile

L'équité commande tout à la fois de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a accordé à une indemnité de 1000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et de lui allouer une nouvelle indemnité de 2000 euros sur le même fondement pour les frais exposés par elle en cause d'appel.

La SASU ITM LAI qui succombe dans la présente instance sera déboutée de sa demande à ce titre et condamnée aux entiers dépens.

PAR CES MOTIFS,

Confirme le jugement déféré en ce qu'il a jugé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et en ce qu'il a condamné la SASU ITM LAI à verser à une indemnité de 25 000 € à titre de dommages-intérêts outre 1000 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

L'infirme pour le surplus,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Condamne la SASU ITM LAI à verser à 1500 € à titre de dommages-intérêts pour le non respect de l'obligation de formation lui incombant outre 2000 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Rappelle que les dommages-intérêts sont exonérés de CSG et de CRDS dans la limite du montant minimum prévu par la loi pour l'indemnité concernée ou du montant exonéré de cotisations s'il est inférieur ;

Condamne la SASU ITM LAI à rembourser les organismes sociaux des indemnités de chômage versées à la salariée dans la limite de 3 mois,

Déboute les parties du surplus de leurs réclamations respectives,

Condamne la SASU ITM LAI aux entiers dépens qui comprendront le coût du timbre fiscal de 35 euros.

LE GREFFIER



LE PRÉSIDENT



En conséquence, la République Française mandate et autorise à tous Juges et de Justice qui ce requit, de cette le présent soit à exécuter. Au Procureur Général, au Procureur de la République, près les Tribunaux de Grande Instance et tout le monde. A tous Greffiers et Clerks de la force publique d'y prêter main forte, lorsqu'ils en seront également requis.

