

Un cadre peut critiquer les choix stratégiques de son employeur

[CA Rennes 29 mars 2011 n° 09/07914, 5e ch. prud., Sarl Dimail c/ L.](#)

Il ne saurait être reproché à un cadre d'exprimer son désaccord avec la stratégie mise en oeuvre par sa direction dès lors qu'il applique les mesures ainsi décidées.

Un salarié, responsable du développement ne saurait être licencié en raison de ses désaccords sur les choix stratégiques de l'entreprise alors qu'il s'est finalement conformé aux directives de l'employeur.

Dans cette affaire, les juges ont en outre relevé que malgré l'attitude négative et le dénigrement qui lui sont prêtées, le salarié n'a fait l'objet d'aucun recadrage, d'aucune observation pendant plus de quatre années au service de l'entreprise.

En outre, il n'est pas établi que les avis critiques qu'il a formulés excéderaient la liberté d'expression attachée à sa fonction, dans le contexte de difficultés que connaissent la société depuis des années alors qu'elle venait d'être reprise et que l'équipe dirigeante venait d'être changée.

CA Rennes 29 mars 2011 n° 09/07914, 5e ch. prud., Sarl Dimail c/ L.

(Extraits)

Considérant qu'il suit des explications et des écritures des parties, ainsi que des pièces par elles produites que :

La société Dimail France Fabrique et vend des vêtements, à l'origine sous la marque Coude Mail. Elle a son siège à Vitré (35).

Elle a engagé M L. à durée indéterminée à compter du 12 janvier 2004, en qualité de responsable du développement France / Export. Le contrat de travail fixe sa rémunération de base à la somme mensuelle de 2 592 € avec une prime sur objectif de chiffre d'affaires 2004 égale à celui de 2003 et une surprime en cas de dépassement de ce chiffre d'affaires.

Selon ses bulletins de salaire, M L. relève de la catégorie VRP et l'accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975 est applicable.

Aux termes du contrat, ses fonctions sont les suivantes :

– Suivi du chiffre d'affaires et des ventes

Réseau VRP (magasins de détail multimarques)

Export par les agents Importateurs, grands comptes, Magasins succursales ou affiliés

– la communication par l'Image, la Publicité, le Marketing...

- le développement par de nouveaux clients, Analyse de rentabilité sur les méthodes de développement, Intérêt des méthodes de développement
- Le produit : Les marques en signature, Les styles, les prix, le packaging...
- La rentabilité : La marge brute, Les charges de développement
- les plans à 3 et 5 ans
- les franchises par le biais des commissions affiliations.

La société a connu un premier plan de sauvegarde de l'emploi PSE en décembre 2003 concernant 91 salariés, un second PSE en février 2005 concernant 40 personnes et un troisième PSE présenté en juillet 2007 visant 57 postes sur les 90 salariés du groupe à Vitré.

M L. a été convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement le 28 avril 2008.

Après entretien préalable, M L. a été licencié par lettre recommandée du 14 mai 2008.

Sur la rupture du contrat

Considérant que la lettre de licenciement du 14 mai 2008 qui fixe les limites du litige indique les raisons suivantes :

Mauvaise exécution de votre travail, négligences dans l'accomplissement des tâches entrant dans les attributions que vous aviez acceptées, mais également désaccord sur les choix stratégiques pris par la nouvelle direction, aboutissant à une obstruction systématique et une remise ne cause publique des compétences professionnelles et dénigrement du nouveau directeur Ces reproches sont d'autant plus graves, compte tenu de leur répercussion sur l'activité de notre société et leur implication dans la situation délicate qu'elle traverse aujourd'hui ;

Qu'au titre de la mauvaise exécution du travail et des négligences, la lettre impute à M L. :

- un bilan affligeant du suivi du CA et des ventes, notamment du réseau VRP dont trois commerciaux font l'objet de procédures de licenciement pour insuffisances de résultats.
- un résultat quasi nul dans la recherche de nouveaux clients.
- en ce qui concerne l'export, un CA faible et l'absence de nouvel agent depuis 4 ans.
- l'échec de la collection SYC ;
- l'absence flagrante de travail depuis plusieurs semaines ;

Que le courrier poursuit en précisant il est constant que depuis l'arrivée de la nouvelle direction, jouant de votre ancienneté et de vos connaissances de l'entreprise, vous n'avez de

cesse, et ce publiquement, d'oeuvrer pour la discréditer, l'empêcher de mettre en place les process salvateurs et encore que M L. critique ouvertement les méthodes de la nouvelle direction, qualifiée d'incompétente, voire même refuse d'appliquer ces méthodes ;

Considérant que l'employeur soutient pour l'essentiel que ce licenciement est fondé sur des fautes professionnelles vérifiables par les documents versés aux débats ; que le salarié soutient pour l'essentiel que les fautes disciplinaires qui lui sont reprochées sont prescrites et dénuées de fondement ;

Qu'il suit de l'énoncé de la lettre que licenciement, que sont visés à la fois l'insuffisance de résultat et le désaccord sur les choix stratégiques, motifs non disciplinaires, et un motif disciplinaire soumis à prescription constitué par une attitude de dénigrement ;

Que l'article L 1235-1 du code du travail dispose qu'en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties... Si un doute subsiste, il profite au salarié ;

Considérant que l'insuffisance de résultat ne constitue pas en soi un motif suffisant de licenciement, mais constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsqu'elle résulte d'une faute imputable au salarié ou d'une insuffisance professionnelle de ce dernier ;

1- la mauvaise exécution du travail et les négligences

Considérant qu'il n'est établi par aucun élément qu'à la date du 14 mai 2008, M L. avait cessé de travailler depuis des semaines ; que l'affirmation d'un résultat quasi nul dans la recherche de nouveaux clients est contredite par le tableau produit par le salarié (pièce 12) ; que les résultats à l'export, estimés insuffisants par l'employeur, ne procèdent ni d'une faute ni d'une insuffisance professionnelle de M L. ; qu'en effet alors même que l'employeur a signé le 15 janvier 2006 un contrat avec la société BEAG, d'une durée de 24 mois, afin de mettre en place et animer une structure commerciale de prospection et de développement à l'exportation, sans qu'il soit fait à l'époque le moindre reproche d'insuffisance à M L. sous la houlette duquel la CA à l'export était en nette progression en 2005, l'intervention de ce consultant externe spécialisé n'a pas suffi à enrayer l'érosion du CA dont le niveau en 2007 était inférieur à celui de 2005 (299 027 € contre 380 685 €) ;

Que les mauvais résultats imputés à M L. sont contradictoires avec l'augmentation substantielle de son salaire fixe passé de 2 592 € à 4 000 € en décembre 2006 ;

Que le fait que la marque nouvelle SYC lancée par M L. n'a pas atteint les objectifs visés dans son plan marketing ne peut suffire à caractériser une faute ou une insuffisance professionnelle de M L. ; qu'en effet cette marque a connu de meilleurs résultats lors de sa mise sur le marché que la Collection Club à laquelle elle succédait, que ce produit avait pour objectif nouveau et ambitieux de concurrencer des marques de haut de gamme et que M L. avait pris le soin dans son plan marketing d'annoncer que pour le succès de la phase de lancement du produit nous devons impérativement réaliser un énorme coup de BLUFF, les membres dirigeants de l'entreprise, au nombre desquels il n'est pas prouvé que M L. appartenait, ayant arrêté leur choix en connaissance de cause ;

Que de plus les résultats à l'export ainsi que le bilan affligeant du chiffre d'affaires et des ventes, notamment du réseau VRP, licenciés pour insuffisance de résultat à la même époque que M L., s'inscrivent dans un contexte de dégradation permanente pour la société Dimail France depuis 2002, avant l'arrivée de M L. ; qu'ainsi dans son rapport de juillet 2003 en vue d'un troisième PSE, M B. nouvelle directrice, expose que pour la période 2002-2007, la société a subi une perte importante de clients en raison d'un ralentissement du marché, de l'implantation massive de magasins de chaînes concurrentes offrant des prix attractifs et de l'absence de réduction du tarif de l'entreprise de 30 à 20 %, alors même qu'une délocalisation avait été mise en route à hauteur de 60 % en 2004,

que l'approvisionnement en Asie est monté à 75 %, que la gamme a été modifiée à 70 % et que deux nouvelles marques EOM et SYC ont été lancées ;

Que l'attestation du 3 janvier 2011, d'une dame B., consultante marketing, n'est pas de nature à remettre en cause ces constatations, en ce qu'elle se livre simplement à une appréciation personnelle des mérites marketing de Mme G., chef de produit et de M L. responsable de développement au statut VRP, à propos de projets ou de produits au développement desquelles elle n'a pas participé et dont la mise en production relevait nécessairement du ou des seuls dirigeants en fonction de la capacité financière de l'entreprise ;

Qu'il suit de ces constatations que les Mauvaise exécution du travail, négligences dans l'accomplissement des tâches entrant dans les attributions de M L. ne sont pas avérées et ne peuvent justifier son licenciement ;

2- le désaccord sur les choix stratégiques, le dénigrement, le refus d'appliquer les méthodes de la direction

Considérant que M G., salarié de la même société, atteste du comportement négatif, des critiques quasi systématiques par M L. des politiques mises en oeuvre par les directions successives et qui ont contribué à déstabiliser les équipes mises en place, ainsi que de son dénigrement à plusieurs reprises du management de la direction ancienne et nouvelle ; que M M., animateur de réseau magasins, atteste qu'à l'issue des premières rencontres avec M P., candidat au rachat, M L. faisait part de son désaccord profond avec les projets de développement exposés par la société et encore de propos critiques et méprisants à l'encontre du personnel des magasins et des critiques permanentes et systématiques de M L. envers la société et ses produits ; que M B., directeur du site, atteste du dénigrement par M L. du repreneur de la société, de la stratégie et du personnel de la société ;

Mais que d'une part, malgré l'attitude négative et le dénigrement qui lui sont prêtées, M L. n'a fait l'objet d'aucun recadrage, d'aucune observation pendant plus de quatre années au service de l'entreprise ;

Que d'autre part, l'attestation de M B. n'est que l'expression autrement formulée de la lettre de licenciement qu'il a signé et notifié à M L., en sa qualité de directeur du site depuis le 1er avril 2008 ; que les deux autres attestations formulées en termes généraux et non circonstanciées ne permettent pas d'en vérifier la teneur ; que si M L. a fait part de son désaccord sur les choix stratégiques, il n'est nullement établi qu'il a refusé d'appliquer les

méthodes arrêtées par la direction, lesquelles au demeurant ne sont pas relatées ; qu' il n'est ni expliqué ni établi en quoi le désaccord profond de M L. avec la stratégie de la direction excéderait sa liberté d'expression attachée à sa fonction, dans le contexte de difficultés que connaissaient la société depuis des années, du changement de directeur le 1er avril 2008 et de la reprise de la société à la même époque, peu de temps avant la procédure de licenciement du salarié ;

Que le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a dit sans cause réelle et sérieuse le licenciement de M L. et la société Mail Invest venant aux droits de Dimail France déboutée de ses demandes reconventionnelles en dommages et intérêts sur les fondements des articles L 1221-1 du code du travail et 32-1 du code de procédure civile ;

Sur les conséquences du licenciement

Considérant que licencié sans cause réelle et sérieuse à l'âge de 51 ans, après plus de quatre années au service de l'entreprise d'environ 90 salariés, M L. a été privé d'une rémunération brute mensuelle de 4 000 € ; qu'il a retrouvé un emploi comme directeur de collections pour la marque de tricot St James à un niveau de rémunération non précisé ;

Que le préjudice ainsi causé sera justement évalué à la somme de 35 000 €, le jugement (Cons. prud. Rennes 19 octobre 2009) étant infirmé en son montant ;
