

CA Dijon 30 septembre 2010 n° 09-1093, ch. soc.

(Extraits)

En 2007, la SA Mutant Assurance a subi une importante restructuration dont attestent les procès verbaux des réunions de son comité d'entreprise et l'accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences conclu le 31 janvier 2007.

Faute d'être corroborée par d'autres éléments de preuve, la liste des suppressions de poste établie unilatéralement par Virginie D. est insuffisante à démontrer que lors de la restructuration, l'employeur aurait éludé ou cherché à contourner les dispositions légales relatives au licenciement collectif pour motif économique.

Selon la définition qui en a été donnée de convention expresse le 1er décembre 2005, la fonction de technico commercial confiée à Virginie D. comprenait, notamment, la bonne tenue du point du site, l'acquisition d'une polyvalence en gestion de production, la gestion des dossiers sinistre, l'assistance du responsable de centre de gestion dans la gestion du portefeuille des courtiers, des points de vente et du site et la participation au traitement de fin de mois.

Au cours de la restructuration de l'entreprise, Virginie D., interrogée sur ce point par l'employeur, a émis le souhait de conserver son poste, sans se heurter à un quelconque refus.

Les productions de l'intimée établissent toutefois :

– que sur son bulletin de paye du mois d'avril 2007, l'intitulé conseillère commerciale a été substitué à celui de technico commercial,

– que lui a été soumis un avenant au contrat de travail daté du 27 juin 2007 stipulant qu'à compter du 2 juillet 2007, elle exercerait la fonction de conseiller commercial et qu'elle aurait pour principales missions le développement du portefeuille client de l'agence, la participation aux animations commerciales de l'agence, la fidélisation d'une clientèle de proximité et de la clientèle en portefeuille, la réalisation du suivi de la gestion des contrats et, plus généralement, toutes fonctions incombant normalement à un conseiller commercial,

– qu'à compter du 3 juillet 2007, elle n'a plus eu accès à son logiciel de travail, le responsable dudit logiciel l'ayant informée, en présence d'un huissier de justice, qu'elle n'avait plus à travailler sur cet outil informatique,

– qu'à la même époque, elle n'a plus assuré que des fonctions à caractère commercial.

Or, l'accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences prévoyait, en particulier, la prise en compte des situations individuelles ainsi qu'un dispositif d'accompagnement pour les collaborateurs des centres de gestion qui souhaiteraient évoluer vers des postes de conseillers commerciaux avec un module de formation commerciale adapté à leurs besoins.

Analysant ces différents éléments avec pertinence, les premiers juges ont exactement considéré qu'en ne mettant pas en oeuvre les mesures d'accompagnement spécifiques qu'elle avait elle-même édictées et en imposant à la salariée une modification unilatérale de ses fonctions nécessitant, de son propre aveu, la signature d'un avenant au contrat de travail, la SA Mutant Assurance a agi de mauvaise foi, manquant ainsi de loyauté dans l'exécution de ses obligations d'employeur.

Les fautes de l'appelante étaient suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Dès lors, les faits invoqués par Virginie D. pour prendre acte de la rupture de son contrat de travail justifiaient la cessation immédiate de ses activités professionnelles au sein la SA Mutant Assurance. Le conseil de prud'hommes doit être approuvé d'avoir décidé que la prise d'acte devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Même à titre subsidiaire, la SA Mutant Assurance ne conteste pas le montant des sommes allouées par les premiers juges au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents et de l'indemnité de licenciement. Ces éléments de décision méritent confirmation.

Le conseil de prud'hommes a, à bon droit, rejeté la demande d'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement présentée par Virginie D. au motif qu'une telle indemnité ne pouvait pas se cumuler avec l'indemnité pour licenciement non fondé.

Compte tenu de la rémunération de l'intimée, de son ancienneté et des circonstances de son éviction, l'indemnisation du préjudice consécutif à son licenciement sans cause réelle et sérieuse peut être estimée à six mois de salaire, comme l'ont fait les premiers juges.

À la décision déferée, il convient d'ajouter la condamnation de la SA Mutant Assurance à remettre à Virginie D. un bulletin de paye et une attestation destinée à Pôle Emploi rectifiés, établis conformément aux dispositions légales et à celles du présent arrêt.

Par ces motifs : Confirme (Cons. prud. Dijon 6 novembre 2009).