

EXTRAIT DES MINUTES DU
SECRÉTARIAT - GREFFE DU
CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE CERGY-PONTOISE
JUGEMENT



Rendu, le **22 Septembre 2022** par le bureau de jugement de la section
Encadrement du Conseil de prud'hommes de CERGY PONTOISE et mis
à disposition au greffe,

N° RG : F 21/00362

N° Portalis
3V7Q-X-B7F-CXYPVK

ENTRE :

Section :
Encadrement

Monsieur

Assisté de Me Vincent LECOURT (Avocat au barreau de PONTOISE)

Minute N° : 22/ **384**

DEMANDEUR

contre

ET :

SASU
GRIFFINE ENDUCTION

SASU GRIFFINE ENDUCTION

182 route de Paris

95420 NUCOURT

Représentée par Me Caroline BARBE (Avocat au barreau de LILLE)

Contradictoire
premier ressort

DÉFENDEUR

Date des plaidoiries : 02 Juin 2022

Notifié le **22 SEP. 2022**

Devant le bureau de jugement composé de :
Monsieur KERAVEL, Président Conseiller (S)
Monsieur MANCHET, Assesseur Conseiller (S)
Madame LEROUX, Assesseur Conseiller (E)
Madame CHOTARD, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame GUERRA, Greffier.

Copie certifiée conforme comportant la
formule exécutoire délivrée,

le

à

A l'issue des débats, l'affaire a été mise en délibéré au 08 Septembre 2022
par mise à disposition au greffe, les parties ayant été avisées de cette date
lors de l'audience, prorogé au 22 Septembre 2022, les parties dûment
informées, conformément à l'article R1454-25 du Code du travail et au
2ème alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile.



PROCÉDURE :

- Acte de saisine du 25 Juin 2021
- Saisine le 25 Juin 2021
- Tentative de conciliation le 21 Octobre 2021 (convocation des parties le 25 Juin 2021, AR de la partie défenderesse signé le 28 Juin 2021)
- Résultat de la tentative de conciliation : non conciliation et renvoi devant le bureau de conciliation et d'orientation de mise en état du 10 Mars 2022
- Renvoi et plaidoiries devant le bureau de jugement du 02 Juin 2022
- Affaire en délibéré au 08 Septembre 2022, prorogé au 22 Septembre 2022, par mise à disposition au greffe.

CHEFS DE DEMANDE :

- Dommages-intérêts en réparation du préjudice économique lié à la violation des critères d'ordre de licenciement 150 000,00 €
- Dommages-intérêts en réparation du préjudice moral lié à la violation des critères d'ordre de licenciement 10 000,00 €
- Dommages-intérêts en réparation du préjudice moral du fait de la violation de l'obligation prise de présenter une offre de reclassement individualisée et personnalisée 10 000,00 €
- Dommages et intérêts en réparation de la violation de l'obligation de formation 30 000,00 €
- Exécution provisoire de la décision à intervenir
- Dépens
- Article 700 du Code de procédure civile 3 600,00 €

Demande reconventionnelle

- Article 700 du Code de procédure civile 3 600,00 €

JUGEMENT :**FAITS**

M. _____ a été embauché par la société GRIFFINE MARECHAL par contrat à durée indéterminée en date du 31 mai 1988 à effet du 1er juillet 1988, en qualité d'agent de maîtrise, la Convention collective nationale des industries chimiques s'appliquant.

Le 1er janvier 1997, le contrat de travail de M. _____ a été transféré à la société GRIFFINE ENDUCTION.

Le 1er janvier 1998, M. _____ a été promu au statut cadre.
En dernier lieu, M. _____ occupait le poste de chef des ventes France.

Le 02 juin 2020, la société GRIFFINE ENDUCTION a convoqué le CSE à une réunion extraordinaire pour un projet de procédure de licenciement collectif pour motif économique. La réunion s'est tenue le 09 juin. La seconde réunion le 24 juin et la troisième le 09 juillet. Les membres du CSE ont rendu un avis défavorable.

Le 27 juillet 2020, la société GRIFFINE ENDUCTION a remis à M. _____ en main propre un courrier listant les 4 postes de reclassement disponibles.

Le 24 septembre 2020, M. _____ a adhéré au contrat de sécurisation professionnelle.

La relation contractuelle a pris fin le 1er octobre 2020.

La société GRIFFINE ENDUCTION comptait plus de 11 salariés.

Le 25 juin 2021, M. _____ a saisi le Conseil de prud'hommes de Pontoise selon procédure et demandes telles que rappelées ci-dessus.

MOYENS DE LA PARTIE DEMANDERESSE

M. fait valoir, par voie de conclusions oralement débattues à l'audience, notamment ce qui suit :

A l'issue de la première réunion extraordinaire du CSE, les représentants du personnel se sont aperçus que les critères d'ordre qui avaient été choisis par la société GRIFFINE ENDUCTION et les conditions de leur mise en œuvre aboutissaient en réalité à un ciblage dirigé à l'encontre de certains salariés.

C'est dans ces circonstances que M. se voyait remettre, le 27 juillet 2020, une proposition de reclassement pour 4 postes. Le seul poste qui correspondait à sa catégorie d'emploi impliquait une mobilité géographique. M. n'a donc pas postulé.

Lors de l'entretien préalable, M. a fait savoir qu'il estimait avoir été ciblé en rappelant que la société avait déjà voulu le licencier quelques mois auparavant. La société a indiqué avoir enregistré de mauvais résultats et une baisse de son chiffre d'affaires, ainsi que l'impact de la crise sanitaire et enfin, la baisse subite et brutale du carnet de commandes en raison, notamment, de l'arrêt de la production automobile. Que pour l'ensemble de ces raisons, elle était contrainte de supprimer un poste au sein de la catégorie professionnelle des cadres commerciaux dans le secteur de l'automobile et qu'après application des critères d'ordre de licenciement, elle devait finalement envisager la rupture du contrat de M. pour motif économique.

Il n'a été attribué à M. aucun point au titre de l'anglais, ni aucun point au titre d'une autre langue. Pourtant M. parle régulièrement anglais dans l'exercice de sa fonction avec des clients étrangers, de même qu'il parle espagnol. L'employeur a donc procédé à un calcul erroné, aboutissant à choisir de le licencier au mépris des critères d'ordre de licenciement qu'il a lui-même fixés.

Le Conseil jugera que les critères d'ordre de licenciement ont été choisis en violation de l'obligation de bonne foi de l'employeur et en fraude des droits du salarié.

En outre, M. a sollicité plusieurs formations qui lui ont été refusées. L'employeur a manqué à son obligation de formation et d'adaptation du poste de son salarié.

MOYENS DE LA PARTIE DÉFENDERESSE

La société GRIFFINE ENDUCTION réplique, par voie de conclusions oralement débattues à l'audience, notamment ce qui suit :

A partir de 2018, elle a rencontré des difficultés économiques importantes ; le chiffre d'affaires a subi une baisse et le résultat net a été divisé par deux. Devant cette situation, elle a mis en place des mesures destinées à maintenir l'activité et à retrouver de la rentabilité. Toutefois, fin 2019, les difficultés économiques se sont confirmées. En mars 2020, la crise de la Covid-19 a obligé la société à suspendre l'ensemble de ses activités sur site. Les difficultés économiques de la société sont très clairement établies par l'évolution de ses résultats, mais aussi la baisse du chiffre d'affaires.

La société a été contrainte d'initier une procédure de licenciement collectif, la réunion initiale du CSE a eu lieu le 09 juin 2020, les membres du CSE se sont vus remettre une note d'information. La procédure a été respectée.

Les critères d'ordre des licenciements mis en œuvre par la société ont fait l'objet de discussions avec le CSE les 09 juin, 24 juin et 09 juillet 2020. La société a pris en compte l'ensemble des critères légaux. Elle a pondéré certains critères comme la loi le lui permet et a fait une parfaite application de ces critères. La société a choisi le critère de la maîtrise de l'anglais à un niveau professionnel et de l'éventuelle maîtrise d'une autre langue à un niveau professionnel.



L'ensemble des informations dont disposait la société montrait que M. ne maîtrisait pas l'anglais, ni l'espagnol, à un niveau professionnel, à la date de son licenciement. La société a apprécié l'aptitude de M. à s'exprimer professionnellement en anglais selon les informations données par son responsable hiérarchique. Le fait que le demandeur sache s'exprimer en anglais de manière usuelle ne correspond pas au critère déterminé.

La société a parfaitement respecté son obligation légale en adressant directement à M. les offres de reclassements et la liste des postes disponibles.

M. a bénéficié de 43 formations durant sa carrière. Il n'y a pas eu d'obstruction à la formation.

Pour un plus ample exposé des faits, des moyens et prétentions des parties, le Conseil, conformément à l'article 455 du Code de procédure civile, se réfère aux pièces et renvoie aux conclusions déposées, ainsi qu'aux débats lors de l'audience.

DISCUSSION ET MOTIVATION

Vu les articles 6, 9 et 12 du Code de procédure civile, l'article 9 disposant : *"Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention"*.

Vu l'article L1222-1 du Code du travail : *"Le contrat de travail est exécuté de bonne foi"*.

Sur le licenciement pour motif économique

Vu l'article L1233-3 du Code du travail :

"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 :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;*
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;*
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;*
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;*

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude".

Vu l'article L1233-4 du Code du travail :

"Le licenciement pour motif économique d'un salarié 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 sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L233-1, aux I et II de l'article L233-3 et à l'article L233-16 du code de commerce.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises".

Vu l'article L1235-3 du même code : "Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous".

Il est de jurisprudence constante que c'est la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, relatif à la cause du licenciement. La justification d'une cause réelle et sérieuse est laissée à l'appréciation souveraine des juges.

Vu le contrat de travail de M. en date du 31 mai 1988, en qualité de chimiste 1er degré.

Vu l'avenant au contrat de travail daté du 23 janvier 1995.

Vu l'avenant au contrat de travail daté du 21 janvier 1997.

Vu le courrier daté du 03 février 1998 nommant M. cadre.

Vu la fiche de description de fonction datée du 1er janvier 1997, titulaire : Olivier intitulé de la fonction : chef des ventes France. Le Conseil note que la fiche n'est pas signée par M.

Vu la convocation datée du 02 juin 2020 pour une réunion extraordinaire du CSE prévue le 09 juin 2020 à 14h.

Vu la convocation datée du 19 juin 2020 à la réunion extraordinaire n°2 du CSE prévue le 24 juin 2020 à 11h.

Vu le courrier daté du 1er septembre 2020, remis en main propre et signé par M. ayant pour objet : convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour motif économique.

Vu le courrier daté du 10 septembre 2020, remis en main propre et signé par M. ayant pour objet : information sur le motif économique et proposition du contrat de sécurisation professionnelle.

Vu le courrier RAR daté du 02 octobre 2020, ayant pour objet : licenciement pour motif économique.

Vu les chiffres des achats de matières premières de la société GRIFFINE ENDUCTION de 2017 à 2021.

Le Conseil constate que le volume de 2017 est de près de 31M€ ; celui de 2018 s'établit à 27,5M€ en baisse de 3,5M€ ; celui de 2019 s'établit à 25M€ en baisse de 2,5M€ ; celui de 2020 s'établit à 18M€ en baisse de 7M€ ; soit une baisse de 2017 à 2020 qui s'établit à 13M€ en baisse de 41% sur la période. Cette baisse a continué en 2021 avec une baisse de 75% par rapport à 2020.

Sur le chiffre d'affaires, le Conseil constate qu'il ne cesse de baisser trimestre après trimestre depuis 2018. Chaque trimestre de 2019 est en baisse. Pour les deux premiers trimestres de 2020, soit au moment des licenciements économiques, il est en baisse de 14% pour le premier et de 66% pour le deuxième.

Le résultat net est lui en baisse de 54% en 2018 et en baisse de 143% en 2019, passant en négatif, à -1.070.000 €. Le résultat d'exploitation est lui en baisse de 60% en 2018 et en baisse de 157% en 2019, passant lui aussi en négatif, à -1.477.000 €.

Le Conseil note, après avoir pris connaissance des procès-verbaux des 09 et 24 juin, qu'à aucun moment les représentants du personnel, qui connaissent très bien l'entreprise, n'émettent de doute quant aux chiffres fournis dans la note d'information.

Le Conseil note également que les chiffres des résultats net et d'exploitation ont continué de se creuser sur l'exercice suivant (du 01/07/2020 au 30/06/2021), confirmant les craintes de l'entreprise.

Le Conseil juge, au vu des éléments portés à sa connaissance, que le motif économique du licenciement est fondé.

Il fallait donc, dans les catégories professionnelles concernées, mettre en œuvre les critères d'ordre afin de désigner les salariés licenciés.

Le Conseil juge que l'entretien préalable du 03 mars 2020, sur convocation du 24 février 2020, est sans effet sur la présente procédure.

Sur les critères d'ordre

Vu la note d'information fournie au CSE le 09 juillet 2020 (21 pages).

Le Conseil relève qu'en page 10, le tableau des suppressions envisagées par catégories professionnelles indique : cadres commerciaux automobile ; effectif actuel : 3 ; postes supprimés : 1 ; effectif cible : 2.

Le document indique clairement que le poste de M. [redacted] est supprimé et qu'ils sont 3 salariés dans la catégorie professionnelle.

Le document indique en pages 12 et 13, le détail d'attribution des points pour chaque critère. Il est notamment indiqué : "les critères seront appréciés au jour de la première réunion d'information/consultation des représentants du personnel sur le présent document".

Vu le procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE du 09 juin 2020 à 14h (28 pages).

Vu le procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE du 24 juin 2020 à 11h (18 pages).

Vu l'attestation de M. [redacted] datée du 22 mars 2021 : "Au cours de mes 10 années (1998-2008) en tant que Directeur commercial d'automobile puis Directeur Général de la société GORVI S.L à Pampelune (Espagne), qui appartenait au Groupe MECASEAT, et qui possède GRIFFINE ENDUCTION à Nucourt (95420), j'ai constaté que M. [redacted], travailleur de GRIFFINE ENDUCTION, lors de ses voyages professionnels et échanges en Espagne, utilise de manière habituelle l'espagnol avec lequel il se faisait comprendre. Ceci, car il n'y avait pas de suivant, ni dans le secteur, ni dans l'entreprise, des gens avec un niveau suffisamment élevé pour pouvoir le comprendre. Il devait donc, pendant ses voyages en Espagne, s'entretenir en espagnol et il avait un niveau suffisant pour le faire et communiquer".

Vu l'attestation de M. [redacted] datée du 20 mai 2021 : "j'atteste personnellement de la participation de M. [redacted] à des réunions techniques dans le cadre de nos relations de travail, au cours desquelles il est intervenu en anglais. Ces réunions se sont déroulées en présentiel ainsi qu'au travers de conf-call".

Vu l'attestation de M. [redacted] datée du 20 mai 2022 : "Compte tenu de nos projets professionnels nous sommes en relations avec différentes sociétés étrangères. J'ai constaté et certifie que M. [redacted] parle un anglais correct permettant de soutenir et tenir des conversations avec nos correspondants anglais, italiens et portugais" ; "je peux confirmer que M. [redacted] participait bien aux différentes réunions en audio et en présentiel réalisées en anglais avec Mme [redacted] Son niveau d'anglais n'était pas un point bloquant même si il n'était pas parfait. Cela ne nous a jamais empêché d'avancer sur les sujets tels que la productivité, le capacitaire ou la gestion des stocks d'obsolescentes. Les problématiques vis-à-vis de Griffine étaient plus liées à l'atteinte de nos spécifications techniques".

Vu le document intitulé : référentiel de compétence Commerciaux AUTO - polyvalences inter perso septembre 2016 - entretien de travail avec [redacted].



Le Conseil constate que pour les langues : anglais et espagnol, connaissances : entre courant et bilingue, M. [redacted] était noté L, ce qui veut dire : "sait appliquer en produisant de la qualité".

Vu les critères mis en place par la société et détaillés dans la note d'information remise aux membres du CSE.

Le Conseil constate que le critère ancienneté est fortement pondéré au détriment des plus anciens dans l'entreprise. En effet, pour les moins de 2 ans il est attribué 3 points soit 1,5 points par année d'ancienneté ; pour les 2 à 3 ans il est attribué 6 points soit un minimum de 2 points par année d'ancienneté ; pour les plus de 3 ans à 5 ans il est attribué 9 points soit de 3 à 1,8 points par année d'ancienneté ; plus de 5 ans il est attribué 12 points plus un bonus de 2 points pour les plus de 25 ans révolus d'ancienneté.

M. [redacted] avait, au moment de son licenciement, 32 ans d'ancienneté et s'est vu attribuer 14 points soit 0,44 points par année d'ancienneté.

Entre un salarié qui a 3 ans révolus d'ancienneté (9 points) et M. [redacted] qui a 32 ans révolus d'ancienneté (14 points), il y a seulement un écart de 5 points.

Le Conseil juge que sur ce critère, la société a clairement voulu avantager les salariés avec peu d'ancienneté au détriment des plus anciens.

Sur le critère compétences professionnelles : sur les compétences linguistiques, il est précisé : "Anglais indispensable et majoration pour langue supplémentaire.

Anglais professionnel : 6 points.

Maîtrise d'une langue supplémentaire à un niveau professionnel : 6 points par langues supplémentaires".

Le Conseil ne trouve aucune définition émanant de la société sur le sens qu'elle entend donner à "langue à un niveau professionnel". Il n'a été procédé à aucune évaluation notée comme un TOEIC pour évaluer le niveau linguistique des salariés visés par l'application des critères d'ordre. Pourtant sur les postes en reclassement, la société exige un niveau de TOEIC quantifié.

L'évaluation du niveau d'anglais de M. [redacted] a été faite par son supérieur hiérarchique, qui atteste par écrit et vise 2 réunions des 11 avril et 05 juillet 2019, où M. [redacted] aurait été incapable de s'exprimer en anglais.

Le Conseil s'étonne, car si M. [redacted] avait "découvert" un niveau d'anglais insuffisant pour M. [redacted] il n'aurait pas manqué de l'inscrire, via la formation, à des cours pour s'améliorer en anglais dès 2019. Le Conseil ne trouve aucune preuve d'une formation. Le Conseil en déduit que M. [redacted] n'éprouvait aucune difficulté à comprendre et à s'exprimer pour être compris de ses interlocuteurs.

Le Conseil rappelle que la définition la plus répandue pour qualifier un niveau professionnel en anglais est : "l'anglais professionnel, fait référence à un certain niveau de maîtrise dans un contexte professionnel en lien avec le métier et le secteur d'activité".

En l'espèce, la société ne prouve pas que M. [redacted] ou ses interlocuteurs, était handicapé dans les échanges par le niveau d'anglais du salarié. Les attestations des collègues prouvent, sans conteste, le contraire.

Sur le niveau d'espagnol de M. [redacted] M. [redacted] écrit : "par ailleurs, je n'ai pas eu l'opportunité de le voir interroger des clients espagnols, ni en espagnol".

Le Conseil s'étonne que cette seule phrase suffise pour sceller le sort du niveau d'espagnol de M. [redacted] et lui attribuer zéro point. La société, qui a elle-même défini ces critères, se devait de s'organiser pour les évaluer avec honnêteté et transparence.

Vu le courrier RAR daté du 11 mars 2020 du conseil de M. [redacted] indiquant qu'il va saisir le Conseil de prud'hommes car il entend contester le licenciement. Il est indiqué au dernier paragraphe : "Par ailleurs, je vous remercie de me faire connaître les critères d'ordre de licenciements qui ont été utilisés par la société ...".

Vu la réponse de la société GRIFFINE ENDUCTION, par courrier RAR daté du 17 mars 2021, dans lequel la société détaille les critères d'ordre ainsi que les points attribués.

Elle indique le détail des points pour M. à savoir : âge : 15 points ; situation de handicap : 0 point ; ancienneté : 14 points ; enfants à charge : 9 points ; situation de parent isolé : 0 point ; maîtrise de l'anglais professionnel : 0 point ; maîtrise d'une langue supplémentaire : 0 point ; total 38 points.

Le Conseil constate que, volontairement ou involontairement, l'évaluation des critères et leur notation n'a pas été faite de bonne foi par la société GRIFFINE ENDUCTION.

Le Conseil dit que les critères d'ordre n'ont pas été évalués avec bonne foi et que c'est à tort que M. s'est vu attribuer zéro point sur les critères de langues étrangères.

Le Conseil juge qu'il y a lieu, au vu des éléments en sa possession, d'accorder à M. des dommages et intérêts en réparation du préjudice économique lié à la violation des critères d'ordre de licenciement, à hauteur de 62.000 € nets.

Sur le préjudice moral

M. n'établit pas la matérialité du préjudice moral dont il prétend être victime. Il a déjà été réparé du préjudice économique et ne prouve pas avoir un préjudice distinct supplémentaire.

Sur les propositions de reclassement

Vu le courrier daté du 27 juillet 2020, remis en main propre et signé par M. ayant pour objet : proposition de reclassement. 4 postes sont proposés : Responsable achats groupe Cotting ; Responsable assurances qualité fournisseurs ; Key account Manager - Chef de projets grands comptes France et Europe de sud ; ; Key account Manager - Chef de projets grands comptes nord et Royaume-Uni.

Le Conseil juge que la société a respecté ses obligations en matière de reclassement et en conséquence déboute M. de sa demande de dommages et intérêts.

Sur l'obligation de formation

Le Conseil constate que M. a suivi de nombreuses formations au cours de sa carrière. Qu'en outre le salarié n'apporte aucune preuve formelle d'une volonté de son employeur de l'empêcher de se former, étant souligné que ce dernier peut refuser une formation si elle n'est pas en rapport immédiat avec le poste tenu. Qu'au surplus, suite à son licenciement, M. disposait d'une enveloppe financière pour se former si besoin. Qu'il n'a pas demandé à bénéficier de cette possibilité. C'est donc qu'il a estimé qu'il n'était pas nécessaire de se former.

Le salarié est donc débouté de ce chef de demande.

Sur l'article 700 du Code de procédure civile et les dépens

Vu les demandes formulées par les deux parties au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et vu cet article.

Le Conseil dit qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de M. la totalité des frais non taxables qu'il a exposés et qui ne sont pas compris dans les dépens, il lui est donc alloué la somme nette de 1.200 € par application de l'article 700 du Code de procédure civile.

Le Conseil déboute la société GRIFFINE ENDUCTION de sa demande formée au titre du même article, mettant en outre à sa charge les éventuels dépens de la présente instance et dit qu'à défaut de règlement spontané des condamnations prononcées et en cas d'exécution par voie extra-judiciaire, les sommes retenues par l'huissier instrumentaire en application des dispositions de l'article 10 du décret du 8 mars 2001, portant modification du décret du 12 décembre 1996, devront également être supportées par la société défenderesse.



Sur l'intérêt légal

Le Conseil rappelle que les condamnations prononcées emportent intérêts au taux légal à compter de la date de réception de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation par la partie défenderesse en ce qui concerne les créances salariales et à compter du jugement en ce qui concerne les créances indemnitaires.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par jugement contradictoire et en premier ressort, par mise à disposition au greffe, les parties ayant été avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile,

CONDAMNE la SASU GRIFFINE ENDUCTION à verser à M. les sommes nettes suivantes :

- **62.000 €** (soixante deux mille euros) au titre des dommages et intérêts pour le préjudice économique lié à la violation des critères d'ordre de licenciement

- **1.200 €** (mille deux cents euros) au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

RAPPELLE que les condamnations prononcées emportent intérêts au taux légal à compter du présent jugement en ce qu'elles concernent des créances indemnitaires ;

DÉBOUTE M. du surplus de ses demandes ;

DÉBOUTE la SASU GRIFFINE ENDUCTION de sa demande formée au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

RAPPELLE l'exécution provisoire de droit du présent jugement selon les dispositions de l'article R1454-28 du Code du travail, la moyenne des trois derniers mois de salaire de M. étant fixée à 6.282,10 € bruts ;

MET les éventuels dépens de l'instance à la charge de la SASU GRIFFINE ENDUCTION ;

Mme GUERRA
Greffier désigné pour
la mise à disposition

M. KERAVEL
Président

En conséquence, La République Française mande et ordonne
à tous huissiers de justice, sur ce requis, de mettre le présent jugement
à exécution.

Aux Procureurs généraux et aux Procureurs de la République
près les Tribunaux judiciaires d'y tenir la main.

A tous commandants et officiers de la force publique de prêter
main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

