RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT N°

N° RG 22/03824 - N° Portalis DBVH-V-B7G-IUJE

LR EB

CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE D'AUBENAS

21 novembre 2022

RG :22/00006

S.A.S.U. PMG ARDECHE

C/

[P]

Grosse délivrée le 23 DECEMBRE 2024 à :

- Me

- Me

COUR D'APPEL DE NÎMES

CHAMBRE CIVILE

5ème chambre sociale PH

ARRÊT DU 23 DECEMBRE 2024

Décision déférée à la Cour : Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire d'AUBENAS en date du 21 Novembre 2022, N°22/00006

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS :

Madame Leila REMILI, Conseillère, a entendu les plaidoiries en application de l'article 805 du code de procédure civile, sans opposition des avocats, et en a rendu compte à la cour lors de son délibéré.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

Mme Nathalie ROCCI, Présidente

Madame Leila REMILI, Conseillère

M. Michel SORIANO, Conseiller

GREFFIER :

Mme Emmanuelle BERGERAS, Greffier, lors des débats et du prononcé de la décision.

DÉBATS :

A l'audience publique du 10 Octobre 2024, où l'affaire a été mise en délibéré au 17 Décembre 2024 prorogé à ce jour

Les parties ont été avisées que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la cour d'appel.

APPELANTE :

S.A.S.U. PMG ARDECHE

[Adresse 2]

[Localité 3]

Représentée par Me Philippe GAUTIER de la SELARL CAPSTAN RHONE-ALPES, avocat au barreau de LYON

INTIMÉ :

Monsieur [C] [P]

né le 21 Décembre 1966 à [Localité 12]

[Adresse 7]

[Localité 1]

Représenté par Me Audrey GRANDGONNET de la SELARL CABINET BALESTAS GRANDGONNET MURIDI, avocat au barreau de GRENOBLE

ORDONNANCE DE CLÔTURE rendue le 10 Septembre 2024

ARRÊT :

Arrêt contradictoire, prononcé publiquement et signé par Mme Nathalie ROCCI, Présidente, le 23 Décembre 2024, par

mise à disposition au greffe de la cour.

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS

Le 16 mars 2009, M. [C] [P] a été embauché par la société Milliken France, en tant que responsable financier.

Au cours de l'année 2015, la société Milliken France a été rachetée par la société RDC 15 et a changé de dénomination sociale pour devenir Cordtech international, cette dernière ayant été rachetée l'année suivante par le groupe Porcher industries qui conçoit, fabrique et commercialise des textiles techniques et composites pour des marchés diversifiés (industrie automobile, industrie aéronautique, marché sportif dont voiles de parapente, spinnaker, kitesurfs, bâtiment et industrie, protection balistique).

Un avenant a été signé le 25 mai 2016 entre la société Cordtech international et M. [C] [P].

La société PMG Ardèche, domiciliée à [Adresse 8] (38) et spécialisée dans la production de fils adhérisés, destinée principalement à l'industrie automobile, est issue de la fusion, en 2019, de la société Cordtech international et de la société Sovoutri, appartenant également au groupe Porcher industries.

Le 12 juin 2019, la société PMG Ardèche et M. [C] [P] ont signé un avenant.

Au dernier état de la relation de travail, M. [C] [P], salarié de la SASU PMG Ardèche, occupait un poste de responsable financier sur le site de [Localité 11] (Ardèche).

La convention collective appliquée est celle de l'industrie textile.

Au mois d'avril 2021, le groupe Porcher industries a informé le salarié qu'il allait mener un projet de réorganisation.

Cette réorganisation devait notamment entraîner la suppression du poste de responsable financier au sein de la société

PMG Ardèche.

C'est dans ce contexte que par lettre du 24 juin 2021, la société PMG Ardèche communiquait à M. [P] la liste des offres de postes disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise et les autres entreprises du groupe.

Le 13 juillet 2021, M. [P] a candidaté aux postes de global Head of consolidation et de contrôleur de gestion ventes.

La candidature de M. [P] n'a pas été retenue par la direction pour ces postes.

Le 30 août 2021, M. [P] a été convoqué à un entretien préalable fixé le 06 septembre 2021 à l'occasion duquel il lui a été proposé de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle.

A cette occasion, M. [P] a candidaté au poste de responsable financier France, candidature non retenue à la suite d'un entretien en date du 08 septembre 2021.

Par courrier du 15 septembre 2021, la société a notifié à M. [P] son licenciement pour motif économique, en ces termes :

'Votre licenciement pour motif économique repose sur les motifs suivants qui vous ont été exposés lors de l'entretien précité, et rappelé ci-après.

En tant qu'acteur du secteur des textiles techniques, le groupe PORCHER INDUSTRIES, s'adresse à des marchés diversifiés, avec en pratique une nette prépondérance des marchés automobile et aéronautique, quel que soit le périmètre (national ou mondial) du groupe.

Au cours des dernières années, de lourds investissements et différentes actions ont été réalisés en France et à l'étranger, de nature à permettre le maintien de la position du groupe et son développement, notamment sur les marchés automobile et aéronautique. Malgré ce, dans un contexte fortement concurrentiel, le groupe a subi de fortes contraintes pesant sur sa compétitivité, notamment en lien avec l'amorce de la mutation du marché automobile. Par la suite les difficultés rencontrées ont été décuplées par la crise économique résultant de la crise sanitaire, avec comme faits saillants l'effondrement du marché aéronautique et les incertitudes liées à la situation des autres marchés.

Le groupe a su faire preuve de réactivité notamment en créant une offre de masque en tissus qui, bien que non pérenne, a permis de compenser temporairement le choc et à la crise sanitaire.

Le groupe maintient une démarche volontariste de conquête de nouvelles productions et de clients, et s'emploie dans le même temps à demeurer attractif pour pouvoir rebondir dès la sortie de crise des marchés les plus altérés.

Dans ce contexte, la nécessité de préserver la compétitivité du groupe a conduit à élaborer un projet d'évolution de son organisation structurelle, de nature à améliorer son fonctionnement, par le renforcement de l'approche transverse de certains services.

Dans ce cadre, il a été envisagé de désenclaver les services "customer service" des différents sites de production pour créer un customer service au sein de la société Porcher Tissages sur son site de [Localité 5] et d'ajuster l'organisation du service finance pour l'adapter au processus en vigueur au sein du groupe tout en le concentrant sur une nouvelle implantation de la société PORCHER INDUSTRIES sur le site de [Localité 9]. La nécessité de préserver la compétitivité du groupe a conduit notre entreprise à tirer les conséquences de ces différents axes par un projet d'évolution de son organisation.

Ce projet implique la suppression de l'ensemble de la catégorie à laquelle votre emploi de Responsable Financier appartient. Nous avons donc été contraints d'envisager votre licenciement pour motif économique pour suppression de poste.

Nous avons recherché l'ensemble des postes de reclassement sur le territoire national, et vous avons communiqué, en date du 24 juin 2021, puis du 23 juillet 2021, la liste des offres de reclassement disponible au sein du groupe sur le territoire national.

Dans ce cadre, vous avez présenté votre candidature aux postes suivants : Global head of Consolidation, Contrôleur de gestion ventes et Responsable Financier France. Cependant, vous ne disposez pas des compétences et capacités professionnelles requises pour ces postes et ne pouvez les acquérir au moyen d'une formation d'adaptation. Par conséquent, votre reclassement sur l'un ou l'autre de ces postes est impossible.

Nous sommes, dès lors, contraints de vous notifier, par la présente, votre licenciement pour motif économique pour suppression de poste.

Nous vous informons que nous avons décidé de vous dispenser de l'exécution du préavis. Vous percevrez donc au mois le mois l'indemnité compensatrice correspondante.

Nous vous informons que conformément à l'article L 1233-45 du code du travail, vous pourrez bénéficier d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de votre contrat de travail. Pour ce faire, vous devrez nous faire part de votre désir d'user de cette priorité au cours de cette année. Cette priorité concerne les emplois compatibles avec votre qualification actuelle ou avec celle que vous viendriez à acquérir, sous réserve que vous nous ayez informé de celles-ci (...)'.

Le 21 septembre 2021, M. [P] a adhéré au contrat de sécurisation professionnelle et le 29 septembre 2021, il recevait ses documents de fin de contrat.

Contestant le motif économique du licenciement, M. [C] [P] a, par requête du 18 janvier 2022, saisi le conseil des prud'hommes d'[Localité 4] afin de voir dire que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et obtenir diverses sommes à caractère salarial et indemnitaire.

Par jugement contradictoire rendu le 21 novembre 2022, le conseil de prud'hommes d'Aubenas a :

' - dit et jugé que le licenciement de M. [P] est sans cause réelle et sérieuse,

- dit que les circonstances vexatoires du licenciement ont causé un préjudice distinct à M. [P],

- condamné le défendeur, la société PMG Ardèche à payer à M. [P] les sommes suivantes :

- 65 746,45 euros au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 20 000 euros au titre du préjudice distinct lié aux conditions vexatoires de la rupture du contrat de travail,

- 4 444,05 euros au titre de complément d'indemnité de licenciement,

- 3 425,50 euros au titre du rappel de salaire en raison de la suppression unilatérale par l'employeur de l'avantage en nature lié à l'attribution d'un véhicule de fonction,

- 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- dit que chaque partie conservera la charge de ses propres dépens d'instance.'

Par acte du 28 novembre 2022, la société PMG Ardèche a régulièrement interjeté appel de la décision.

Aux termes de ses dernières écritures du 10 septembre 2024, elle demande à la cour de :

'- réformer en toutes ses dispositions le jugement rendu par le conseil de prud'hommes

d'[Localité 4] le 21 novembre 2022,

En conséquence,

- réformer le jugement en ce qu'il a alloué à M. [P] :

- 65 746,45 euros de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 20 000 euros de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire,

- 4 444,05 euros à titre de complément d'indemnité de licenciement,

- 3 425,50 euros à titre de rappel de salaire,

- 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Y ajoutant,

- débouter M. [P] de l'ensemble de ses demandes,

- le condamner à verser à la société 2 000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.'

Aux termes de ses conclusions d'intimé du 09 septembre 2024, M. [P] demande à la cour d'appel de Nîmes de :

' - confirmer le jugement du 21 novembre 2022 rendu par le conseil de prud'hommes d'Aubenas (RG n°22/00016) en ce qu'il :

- dit que la société PMG Ardèche ne justifie d'aucun motif économique permettant

de fonder le licenciement de M. [P],

1/ dit que le licenciement de M. [P] est sans cause réelle et sérieuse,

Par conséquent,

- condamne la société PMG Ardèche au versement d'une indemnité de 65 746.45 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

2/ dit que les circonstances vexatoires du licenciement ont causé un préjudice distinct à M. [P],

Par conséquent ;

- condamne la société PMG Ardèche au versement de la somme de 20 000 euros au titre du préjudice distinct lié aux

conditions vexatoires de la rupture du contrat de travail,

3/ condamne la société PMG Ardèche au versement de la somme de 4 444,05 euros au titre du complément d'indemnité de licenciement,

4/ condamne la société PMG Ardèche au versement de la somme de 3 425,50 euros au titre du rappel de salaire en raison de la suppression unilatérale par l'employeur de l'avantage en nature lié à l'attribution d'un véhicule de fonction,

5/ condamne la société PMG Ardèche au versement de la somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamner la société au versement de la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du

code de procédure civile ;

- condamner la société PMG Ardèche aux entiers dépens.'

Pour un plus ample exposé des faits et de la procédure, ainsi que des moyens et prétentions des parties, il convient de se référer à leurs dernières écritures.

Par ordonnance en date du 29 mai 2024, le conseiller de la mise en état a prononcé la clôture de la procédure à effet au 10 septembre 2024. L'affaire a été fixée à l'audience du 10 octobre 2024.

MOTIFS

Sur le rappel de salaire lié au retrait du véhicule de fonction

M. [C] [P] fait valoir que :

-à partir de l'année 2013, il a bénéficié d'un avantage en nature sous la forme d'une location d'un véhicule Ford Galaxy, ce véhicule de fonction ayant fait l'objet d'un contrat de leasing entre l'employeur et la société [Adresse 10]

- il a ainsi pu faire usage de ce véhicule de fonction tant pour ses besoins professionnels que pour ses besoins personnels

-au mois de janvier 2020, alors que la durée du leasing allait atteindre la limite kilométrique de 160 000 kilomètres parcourus, il a interrogé son employeur sur le remplacement du véhicule et le 28 janvier 2020, l'employeur a répondu que la fonction qu'il occupait ne justifiait pas le bénéfice d'un véhicule de fonction et il a ainsi mis fin de manière unilatérale à l'avantage en nature dont bénéficiait le salarié depuis six ans

-or, la suppression du véhicule de fonction nécessite l'accord du salarié en ce qu'elle revient à modifier un élément substantiel du contrat de travail qu'est la rémunération

-il a donc droit à une revalorisation salariale prenant en compte la perte de cet avantage en nature et ce, de manière rétroactive au jour de la suppression de celui-ci

-de décembre 2020, mois de restitution du véhicule de fonction et de suppression de l'avantage en nature sur le bulletin de paie, à septembre 2021, date de la rupture du contrat de travail, il s'est écoulé 10 mois, soit : 342,55 x 10 = 3 425,50 euros.

La SASU PMG Ardèche réplique que :

-la société Milliken a discrétionnairement alloué à M. [P] un véhicule Ford Galaxy pour la durée d'un leasing basé sur 160 000 kilomètres parcourus

-cet élément de rémunération n'était nullement contractualisé et avait une durée déterminée liée à la durée du contrat de leasing lui-même lié au kilométrage parcouru

-à l'issue dudit contrat, elle y a mis un terme, sans qu'il n'y ait lieu à compensation, ce qu'elle a expliqué à M. [P]

-c'est à tort que le conseil de prud'hommes a fait droit à la réclamation.

Les avantages en nature font partie de la rémunération et ils ne peuvent être modifiés sans l'accord exprès du salarié.

Il n'est pas contesté que M. [C] [P] s'est vu attribuer un véhicule de fonction pendant six ans, cet avantage en nature constituant ainsi un élément de sa rémunération, peu important qu'il ne soit pas mentionné dans son contrat de travail.

La SASU PMG Ardèche ne démontre pas que cet avantage en nature avait une durée déterminée liée à celle du contrat de leasing.

Le conseil de prud'hommes a justement condamné l'employeur qui a supprimé unilatéralement l'avantage en nature à payer la valeur de celui-ci, soit 342,55 euros pendant 10 mois jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Sur le licenciement pour motif économique

La SASU PMG Ardèche expose que :

-au mois d'avril 2021, le groupe Porcher, confronté à la mutation du marché de l'automobile et aux difficultés rencontrées sur le secteur de l'aéronautique (dysfonctionnements du B737 de Boeing), envisageait une réorganisation de ses activités 'Finance' et 'Customer service', afin d'améliorer et d'optimiser le fonctionnement desdits services pour assurer l'effectivité d'une organisation transverse et par voie de conséquence la sauvegarde de la compétitivité

-cette réorganisation conduisait :

-d'une part, à rattacher le service clients (customer service) à une seule entité juridique, la société Porcher Tissages sur le site de [Localité 5] (38), pour sortir cette fonction d'une approche « site », la décloisonner et lui donner une envergure internationale et transversale -le customer service ne devait plus être représenté au niveau de la société PMG Ardèche mais devait être intégré à la société Porcher tissages pour devenir un service transverse aux sociétés du groupe

-pour la société PMG Ardèche, cette réorganisation conduisait à la suppression de deux postes de travail d'assistant commercial, postes pour lesquels une mutation intra groupe au sein de la société Porcher tissages devait être proposée en priorité aux collaborateurs concernés

-d'autre part, à rattacher le service finance à une seule entité juridique, la société Porcher industries, et à le regrouper au sein d'un nouvel établissement administratif situé à [Localité 9]

-cette réorganisation avait vocation à permettre la mise en 'uvre d'un processus budgétaire global et mondial, la détermination de résultats financiers pays par pays, la consolidation de ces résultats au niveau mondial et l'adaptation du service de contrôle de gestion (maintenu sur le site) à l'activité de la seule société PMG Ardèche (suppression du poste d'assistant contrôle de gestion)

-elle permettait la proximité et les interactivités avec les autres services du site de [Localité 9] et la définition et la gestion des processus financiers au niveau du groupe monde

-cette consolidation monde devait être réalisée au travers de la création de deux nouvelles fonctions : 'Global Head of consolidation' et 'Global Head of controlling' et devait entraîner la suppression du poste de responsable financier (occupé par M. [P]) et du poste d'assistant contrôle de gestion de la société PMG Ardèche et des postes de responsable

administratif, de responsable contrôle de gestion et de responsable administratif adjoint de la société Porcher industries

-le comité social et économique a été consulté sur ce projet à l'occasion de réunions se déroulant les 15, 22 et 28 avril, 18 mai et 2 juin 2021.

-contrairement à ce qu'a retenu le conseil de prud'hommes, le motif économique n'est pas l'existence de difficultés économiques mais la nécessaire mise en 'uvre d'une réorganisation en vue de sauvegarder la compétitivité et le document d'information en vue de la consultation du CSE rappelle les raisons conduisant à cette mesure de réorganisation

-le motif tiré de la sauvegarde de la compétitivité n'exige pas que soient caractérisées des difficultés économiques à la date de notification du licenciement, étant précisé que le conseil de prud'hommes d'Aubenas pris en sa formation de départage et le conseil de prud'hommes de Vienne ont rendu des décisions validant le motif économique de licenciement

-plus précisément, sur la réalité du motif économique :

-l'activité du groupe, bien que diversifiée, est très fortement liée au marché automobile et au marché aéronautique et donc dépendante de ces derniers :

-répartition des ventes sur les différents sites en France en 2019 :

o 23% en aéronautique et défense

o 41% pour l'automobile

soit un total de 63 % de l'activité dépendante de ces deux secteurs.

-répartition des ventes sur les différents sites dans le monde :

o 32% pour l'aéronautique et la défense

o 32% pour l'automobile

soit un total de 64 % de l'activité dépendante de ces deux secteurs

-pour l'automobile, le groupe développe :

'des tissus plats polyester et polyamides pour les Airbags

'des fils de renfort (RFL ou fils adhérisés) pour les courroies et les tuyaux de freins et les pneus

'des Mats de verre pour l'isolation des pots d'échappement.

-pour l'aéronautique, il s'agit :

'des textiles à base de fibres de verre pour les intérieurs d'avions

'des tissus de verre et des tissus de carbone pour pré imprégnés thermodurs

'des plaques consolidées carbone et/ou verre thermoplastique

-le groupe était confronté à plusieurs contraintes, déjà présentes avant la crise sanitaire (mutation du marché automobile en Europe et en Asie depuis 2019, difficultés rencontrées par Boeing, augmentation du coût des matière premières, des engagements bancaires qui n'ont pas tous été tenus en 2019)

-ces contraintes ont été aggravées par la crise sanitaire tant dans le secteur aéronautique qu'automobile, entraînant une chute des ventes pour Porcher et menaçant sa compétitivité

-si le groupe n'avait pas été réactif et n'avait pas mis en 'uvre une production ponctuelle de masques au cours de l'année 2020, qui a cessé en février 2021 faute de commandes et qui ne relève pas de ses deux principaux marchés, il aurait accusé, en 2020 versus 2019, une chute de son chiffre d'affaires de 22% en France ; mais, nonobstant la production de masques, le groupe a accusé une chute de son chiffre d'affaires de 32% hors France

-les mesures prises pour assurer la sauvegarde de la compétitivité ont été orientées autour de : l'optimisation de la production en améliorant la flexibilité et l'efficacité, la modification de la politique d'investissement et la réduction de coût de fonctionnement, la facilitation des échanges entre les services et les continents pour être plus agile et plus rapide

-c'est en lien avec ce dernier axe qu'a été pensée la réorganisation en cause

-enfin, l'absence de mise en place d'un PSE était parfaitement légitime.

M. [C] [P] fait valoir que :

-le licenciement pour motif économique est une décision de gestion opérationnelle sans aucun

lien avec une quelconque difficulté économique ou nécessité de sauvegarder la compétitivité

-le 15 avril 2021, une présentation a été faite concernant l'organisation des finances et du customer service au niveau national sur l'année 2021 et il n'est fait mention nulle-part de quelconque difficulté économique mais, en revanche, il est fait état d'une volonté d'optimiser l'organisation globale pour renforcer les processus de consolidation des comptes et des cycles budgétaires ; il est indiqué la création de trois postes, un poste de consolidation des comptes, un poste de responsable financier France et un poste en charge du controlling mondial ; s'agissant du customer service, il était prévu la création de neuf postes d'assistants commerciaux

-il est clairement établi la volonté « sur un plan opérationnel » de réunir les effectifs sur un même site en dehors de toute difficulté économique

-les représentants du personnel se sont inquiétés des propositions de mutation, dénonçant un licenciement déguisé et la décision de procéder à des licenciements était déjà prise

-il apparaît d'ailleurs que le chiffre d'affaires France a augmenté, passant de 137 131 585 euros en 2019 à 152 820 360 euros en 2020, soit une augmentation de 11%

-de plus, le 5 juillet 2021, le comité de groupe s'est réuni afin de faire le point sur la situation économique et financière de la société, il était alors indiqué qu'en Europe, le chiffre d'affaires de 2020 avait connu une croissance de 5% grâce à la vente de masques et la situation en Europe s'est compliquée en 2021, en raison d'une reprise brutale de l'activité et de la difficulté à recruter des intérimaires ainsi qu'un fort taux d'absentéisme de courte durée au niveau des ateliers.

-en aucun cas il n'était indiqué qu'une réorganisation des services était nécessaire pour préserver la compétitivité ou tout simplement pour permettre la survie économique de la société

-par ailleurs, l'ensemble des salariés a perçu une prime de participation aux bénéfices au mois de mai 2021

-enfin, à compter du 1er juin 2019, il a été rattaché fonctionnellement et hiérarchiquement au service financier centralisé du groupe Porcher industries situé à [Adresse 8], son salaire, les charges sociales patronales y afférentes, son véhicule de fonction et ses notes de frais supportés par PMG Ardèche ont fait l'objet d'une refacturation à la société Porcher industries sous forme de mise à disposition de personnel (enregistrées en prestations de services dans le compte de résultat) ; par conséquent, en aucun cas la suppression de son poste n'a pu avoir d'impact sur la rentabilité de la société PMG Ardèche

-en revanche, la suppression de son poste a eu un impact sur la rentabilité de la société

Porcher industries, puisqu'en dernier ressort c'est bien celle-ci qui était facturée des frais de personnel liés à son poste et qui en supportait la charge dans son compte de résultat

-ainsi, la société PMG Ardèche ne peut faire valoir que sa situation financière nécessitait la suppression de son poste de travail

-enfin, la SASU PMG Ardèche n'a pas mis en place de PSE contrairement à ses obligations légales alors que la société fait partie d'une 'UES'.

Aux termes de l''article L. 1233-3 du code du travail, en vigueur depuis le 1er avril 2018 :

« 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.

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 L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L. 1237-17 et suivants. »

Il ressort de la lettre de licenciement du 15 septembre 2021 que le motif économique du licenciement invoqué est celui de la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité du groupe Porcher industries. Elle n'avait pas pour

objet la 'rentabilité' de la société PMG Ardèche.

Il est constant que la SASU PMG Ardèche appartient au groupe Porcher industries, de sorte que la nécessité de sauvegarder la compétitivité doit s'apprécier au niveau du secteur d'activité commun à l'entreprise et aux aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national.

Le groupe Porcher industries conçoit, fabrique et commercialise des textiles techniques et matériaux composites et s'adresse à des marchés diversifiés, dont principalement l'industrie automobile (tissus plats pour l'Airbags, fils de renfort ou fils adhérisés pour les courroies et tuyaux, mats de verre pour l'isolation des pots d'échappement) et l'industrie aéronautique.

La SASU PMG Ardèche est spécialisée dans la production de fils adhérisés, principalement pour l'industrie automobile.

Comme le relève M. [C] [P], il ressort du document d'information en vue de la consultation du CSE de la société PMG Ardèche, que le chiffre d'affaires du périmètre France a augmenté de 11 %, passant de 137 131 585 euros en 2019 à 152 820 360 euros en 2020.

Il sera rappelé cependant que la réorganisation destinée à sauvegarder la compétitivité n'implique pas l'existence de difficultés économiques actuelles mais une anticipation des risques et des difficultés à venir, de sorte, encore, que l'obtention d'une prime de participation aux bénéfices au mois de mai 2021 est sans emport.

En outre, le même document d'information indique que le chiffres d'affaires 2020 'sans masques' est de 106 500 579 euros, ce qui confirme que si le groupe n'avait pas été réactif et n'avait pas mis en 'uvre une production ponctuelle de masques en tissu au cours de l'année 2020, qui a cessé en février 2021 faute de commandes et qui ne relève pas de ses deux principaux marchés, il aurait accusé, en 2020 par rapport à 2019, une chute de son chiffre d'affaires de 22% en France.

De plus, ce document d'information à destination du CSE fait bien référence à la notion de sauvegarde de la compétitivité (pages 4, 14 et 15), contrairement à ce qu'indique l'intimé.

Par ailleurs, il n'est pas sérieusement contesté que les deux marchés historiques majeurs pour le groupe ont également subi des contraintes liées à la mutation du marché automobile (baisse significative des immatriculations de véhicules neufs impactant tous les acteurs de la filière et notamment les sous-traitants et les fournisseurs comme le groupe Porcher industries) et aux difficultés rencontrées dans le secteur aéronautique (à compter du printemps 2019, immobilisation pendant presque deux ans des avions Boeing 737 Max suite à deux catastrophes aériennes puis effondrement du trafic aérien, à partir de mars 2020, impactant également l'ensemble des acteurs de la filière).

Dans ce contexte où les fondements de la stratégie du groupe (investissements dans les secteurs automobile et aéronautique) étaient bouleversés, le groupe pouvait légitimement poursuivre un projet d'évolution de son organisation afin notamment d'améliorer la réactivité face aux demandes ou aux besoins des clients et rendre moins complexes ses modalités de fonctionnement liées à la multiplicité et à la dispersion de certains services, dont la finance.

La société d'expertise comptable Secafi (mandatée par le comité social et économique pour examiner les deux projets de centralisation des activités customer service sur le site de [Localité 6] au sein de Porcher tissages et de réorganisation de la fonction finance et sa centralisation sur le site de [Localité 9] au sein de Porcher industries) mentionne certes dans son rapport du 18 mai 2021 la perspective d'une reprise d'activités prévisible à l'horizon des deux années à venir (notamment du secteur automobile) et que le gain économique des deux projets devrait être à l'échelle du groupe assez limité, ou relève encore un 'chemin pris vers des bénéfices à moyen terme mais une prise de risques à court terme', pointant notamment une problématique d'accompagnement des personnels, pour autant il conclut bien que le projet considéré comme un 'saut qualitatif' et notamment la réorganisation du service finance, auquel M. [C] [P] appartenait, était nécessaire en ces termes :

'Si la réorganisation de la Finance est nécessaire, le projet présente des risques qui méritent d'être levés avant sa mise en 'uvre.

La fonction finance, avec une gouvernance instable et/ou déstabilisée depuis plusieurs années, n'occupe pas la place qui lui est traditionnellement dévolue dans une PMI, internationale, aux sociétés plurielles, de surcroît dans le contexte de rachat par un fonds d'investissement. Le projet a donc pour ambition de redonner du sens et de la force à cette fonction. Pour ce faire, la direction remet à plat son organisation, en particulier en France, en lui donnant une dimension Monde et en s'appuyant sur les deux processus clés de la fonction Finance : le processus budgétaire et le processus consolidation.

La réorganisation de la Finance est nécessaire à l'instauration d'une nouvelle dynamique : les salariés du service comme la Direction attendent beaucoup du projet (...).

Il est probable que la structuration envisagée des process financiers, sous l'angle de la simplification et de la priorisation, permet des gains de performance (...) '.

Il sera rappelé que, dès lors qu'il constate que la réorganisation est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient, le juge n'a pas le pouvoir de contrôler le choix effectué par l'employeur entre les solutions possibles.

Si le cabinet d'expertise relève des effets indirects tels que les économies de fonctionnement liées au fait de libérer le site administratif de Badinières bas, cette constatation ne saurait réduire le projet de réorganisation à de simples mesures d'optimisation de charges de structure, comme retenu par le conseil de prud'hommes, ce à quoi d'ailleurs ne conclut à aucun moment le rapport susvisé.

Il ressort ainsi de ce qui précède que l'élément causal du motif économique est bien établi (la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité), l'élément matériel constitué par la suppression du poste du salarié n'étant pas discuté.

Il y a donc lieu d'infirmer le jugement en ce qu'il a considéré que le motif économique du licenciement n'était pas justifié.

Enfin, M. [C] [P] fait valoir nouvellement en appel qu'aucun PSE n'a été mis en place et qu'à ce titre, le licenciement économique intervenu est nul comme a pu le considérer le conseil de prud'hommes de Bourgoin-Jallieu pour un salarié de Porcher tissage.

Or, la cour n'est tenue que par le dispositif des écritures de M. [C] [P] qui réclame la confirmation pure et simple du jugement de première instance en ce qu'il a dit que la SASU PMG Ardèche ne justifiait d'aucun motif économique et que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse. Elle n'a donc pas à statuer sur ce point.

Sur le non-respect de l'obligation de reclassement

M. [C] [P] fait valoir que :

-si l'on peut comprendre qu'une société soit dans l'obligation de se réorganiser, le licenciement doit être l'ultime recours et la société doit lui permettre par tout moyen de se reclasser et, pour que l'obligation de reclassement soit respectée encore faut-il que les propositions de poste soient réelles et possibles

-sur les 18 postes proposés, 9 correspondaient à des postes de catégories inférieures et s'agissant des postes de même niveau proposés, chacune de ses candidatures a été refusée, la société invoquant à chaque fois qu'il n'avait pas le profil pour prétendre à ces postes

-on ne comprend pas pourquoi la société lui propose des postes de reclassement pour lesquels il n'aurait pas le profil, ni non plus pourquoi elle ne lui a pas proposé une formation pour éventuellement se mettre à niveau

-en tout état de cause, la société n'a fait aucun effort pour le reclasser et au contraire a cherché à l'inciter à retirer ses candidatures et à accepter le licenciement, alors qu'il était tout à fait prêt à s'adapter à l'évolution de son emploi.

La SASU PMG Ardèche réplique que :

-elle a parfaitement respecté son obligation de reclassement en lui adressant une liste de 18 postes vacants au sein de l'ensemble des sociétés du groupe en France, y annexant les fiches de poste et les mesures d'accompagnement applicables au reclassement interne ; aucun grief ne peut lui être fait d'y avoir intégré des emplois de catégorie inférieure à l'emploi occupé

-M. [C] [P] n'a pas été retenu pour les trois postes auxquels il a candidaté soit parce que le périmètre d'action était beaucoup plus large que celui du poste de responsable financier qu'il occupait, soit parce que ces postes comportaient des missions pour lesquelles il n'avait strictement aucune expérience

-enfin, la société n'avait pas l'obligation de mettre en place une formation longue pour lui permettre d'occuper le poste de contrôle de gestion ventes et le document d'information et de consultation du CSE mentionnait expressément, s'agissant des mesures d'accompagnement, des actions de formation et d'adaptation.

Aux termes de l'article L. 1233-4 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 L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 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. »

Le non-respect de l'obligation de recherche loyale et sérieuse de reclassement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

La SASU PMG Ardèche produit la lettre de proposition de reclassement interne adressée le 24 juin 2021 à laquelle était jointe une liste de 18 offres, dont 9 postes de catégorie inférieure.

Si effectivement il n'est pas interdit de proposer un poste de catégorie inférieure, le texte précité prévoit néanmoins que cette proposition est faite à défaut d'emploi équivalent et force est de constater que cet envoi global d'offres (pour exemple de 'conducteur de machines' ou 'manutentionnaire') montre d'ores et déjà que l'employeur n'a pas examiné sérieusement les possibilités d'emploi correspondant aux capacités et à l'expérience de son salarié. L'appelante ne conteste d'ailleurs pas ne pas avoir demandé la présentation d'un CV ou d'élément sur son parcours professionnel, son expérience et ses compétences.

Il est constant ensuite que M. [C] [P] a candidaté à trois postes mais n'a pas été retenu.

Ainsi, le 13 juillet 2021, il a candidaté aux fonctions de 'Global head of consolidation' et 'contrôleur de gestion ventes'.

Par courriel du 6 septembre 2021, M. [F] [T] lui répondait en ces termes :

'Voici les raisons pour lesquelles tes candidatures aux postes de Consolidation et de Business Analyst ne sont pas retenues

-Business Analyst : pas d'expérience observée en contrôle de gestion, en particulier commercial

-Responsable Consolidation :

-Réconciliation des intercos :

-Présence d'écarts importants pendant la clôture annuelle, constatés mi-mars

-A l'occasion des clôtures d'avril à juin, détection et résolution partielle des écarts

-Pas d'expérience observée sur les autres éléments du descriptif de poste

D'une manière générale, l'organisation Finance du Groupe Porcher définit des postes spécialisés, en particulier ces deux postes de Business Analyst et de Responsable consolidation. Au contraire, ton profil et ton expérience te rendent pertinent pour des postes de responsable financier de plein périmètre dans des entreprises dont la taille ou l'organisation interne permettent ce type de poste'.

Suite à ce refus, M. [C] [P] a alors candidaté à une offre pour le poste de 'responsable financier France'.

Par courrier du 8 septembre 2021, l'employeur répondait 'Votre candidature ne peut malheureusement pas être retenue pour les raisons qui vous ont été exposées lors de notre entretien, rappelant l'incompatibilité entre les restrictions médicales obligeant à suivre un horaire de travail strict et l'envergure du poste visé'.

Par courriel du 27 septembre 2021, M. [P] répondait en ces termes :

'Concernant vos remarques du 06/09/21 sur la réconciliation des intercos, vous avez semblé me reprocher la 'présence d'écarts importants pendant la clôture annuelle, constatés mi-mars' concernant notre filiale américaine BGF, je vous rappelle que j'ai été en arrêt de travail du mois de juillet 2020 au mois de janvier 2021 et que j'ai repris en mi-temps thérapeutique. Dès mon retour je me suis immédiatement concentré sur les écarts de clôture de BGF non encore détectés, ni résolus par mon Manager direct, [H] [L], et ceux-ci ont été progressivement résolus pour la clôture de juin.

Pour conclure, je me suis positionné sur les 3 postes pouvant correspondre à mon profil, mais dès notre entretien du 29/07/21 vous m'avez incité à retirer mes candidatures et à accepter mon licenciement économique. Vous ne m'aviez fait ce jour-là aucune remarque sur les réconciliations interco qui n'ont été en fait que faux prétextes donnés un mois après cet entretien pour justifier votre décision de ne pas retenir mes candidatures.

[K] [E] m'a quant à lui indiqué le 30/07/21 que mon déménagement en Isère serait trop compliqué et qu'il valait mieux

que j'accepte mon licenciement économique'.

La cour relève que l'appelante n'apporte aucun élément sur les griefs tenant à la 'Réconciliation des intercos' et à la 'Présence d'écarts importants', formulés en outre près de deux mois après que le salarié a candidaté aux postes de 'Global head of consolidation' et 'contrôleur de gestion ventes'. En outre, aucune réponse ne sera apportée aux observations formulées par le salarié le 27 septembre 2021.

La société allègue que le salarié n'avait aucune expérience dans le contrôle de gestion, en particulier commerciale. Or, il ressort du curriculum vitae que l'intéressé avait une expérience en contrôle de gestion au sein de la société Pulse-Line de juillet 1995 à octobre 1996 et de la pièce 49 'parcours professionnel', particulièrement détaillée, qu'il disposait d'une expérience dans ce domaine au sein de la société Milliken France.

L'employeur ne démontre pas que la formation complémentaire de deux jours (Formation CEGOS "Contrôle de Gestion des activités commerciales et marketing" - 14h en présentiel ou en distantiel - 1455 euros HT) n'aurait pas permis à M. [C] [P] de remplir parfaitement toutes les missions du poste de contrôleur de gestion ventes pour lequel il a candidaté.

Pour justifier avoir rempli ses obligations, l'intimée indique que le document d'information et de consultation du CSE mentionnait expressément, s'agissant des mesures d'accompagnement, des actions de formation et d'adaptation : « Mesures de formation et d'adaptation : Dans le cadre du reclassement, lorsqu'elles s'avéreront nécessaires, les actions de formation, notamment d'adaptation, seront menées afin que les salariés soient en mesure d'occuper leurs nouvelles fonctions. Une évaluation sera réalisée lors de la prise de fonction par le Manager pour établir le plan de formation ou d'adaptation approprié pour chaque salarié concerné. Les coûts afférents aux formations susvisées seront prises en charge par l'entreprise ».

Or, précisément, l'appelante ne démontre pas ici avoir mis en oeuvre lesdites mesures de formation et d'adaptation.

En outre, l'appelante n'apporte aucune précision sur le motif tiré de 'l'incompatibilité entre les restrictions médicales obligeant à suivre un horaire de travail strict et l'envergure du poste visé'.

Il convient donc, par ces motifs ajoutés, de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a considéré que l'employeur n'avait fait aucun effort pour tenter de reclasser M. [C] [P] et a dit en conséquence que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

Sur les conséquences indemnitaires du licenciement sans cause réelle et sérieuse

-Sur l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse

En application des dispositions de l'article L.1235-3 telles qu'issues de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, 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 figurant audit article (soit compris entre une indemnité minimale et maximale en mois de salaire brut).

En application de ces dispositions, le salarié qui justifie d'une ancienneté de 12 années complètes dans une entreprise dont il n'est pas contesté qu'elle occupait habituellement au moins onze salariés, peut prétendre à une indemnité comprise entre trois et onze mois de salaire brut.

M. [C] [P] fait état d'un salaire mensuel moyen de 5976,95 euros bruts sans expliquer son calcul alors que la SASU PMG Ardèche indique que le salaire à prendre en compte est le salaire de base de 4823,79 euros pour un temps complet.

Aucune disposition légale ne mentionne, s'agissant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le recours pour son calcul à la moyenne la plus favorable entre 12 et 3 mois. Pour autant, les tableaux figurant à l'article précité font référence au salaire brut, de sorte qu'en tout état de cause le salaire mensuel doit être évalué en prenant en compte les primes et les avantages en nature éventuels, soit en l'espèce compte tenu du salaire de base de 4823,79 euros ainsi que de l'avantage en nature voiture dont le salarié aurait dû bénéficier et de la prime de 13ème mois proratisée, un total de 5568,32 euros.

Compte tenu de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération de M. [C] [P], âgé de 54 ans lors de la rupture, de son ancienneté de 12 années complètes, de ce qu'il justifie de sa situation au regard de Pôle emploi, n'ayant retrouvé un emploi que le 1er mars 2023, la cour estime que le préjudice résultant pour ce dernier de la rupture doit être indemnisé par la somme de 61 251,52 euros, soit 11 mois de salaire brut, par infirmation du jugement entrepris.

-Sur l'indemnité légale de licenciement

Le salaire de référence doit également inclure l'avantage en nature et la prime de 13ème mois proratisée, étant rappelé que la convention collective nationale de l'industrie textile applicable prévoit bien la prise en compte de tous les éléments de la rémunération, y compris le 1/12 des primes contractuelles.

L'indemnité légale de licenciement, pour une ancienneté de 12 ans et 5 mois est selon le calcul prévu par le régime légal

(ici plus favorable que la convention collective qui prévoit 3 mois de salaire de référence) :

[(1/4 X 5568,32 euros) X 10] + [(1/3 X 5568,32) X 2] + [(1/3 X 5568,32) X 5/12] = 18 406,38

M. [C] [P] ayant perçu la somme de 15 313,08 euros, a droit à un reliquat de 3093,30 euros, le jugement étant infirmé sur le montant du reliquat accordé.

Sur les dommages et intérêts pour licenciement vexatoire

M. [C] [P] fait valoir que :

-les circonstances entourant la rupture du contrat de travail ont été particulièrement traumatisantes pour lui

-en effet, après 12 ans d'ancienneté, et pour des velléités organisationnelles, la société n'a pas hésité à mettre un terme au contrat de travail d'un salarié totalement impliqué dans son activité professionnelle, d'autant plus qu'il avait déjà été particulièrement éprouvé par les conditions du transfert d'entité en 2019

-la direction n'a jamais tenté d'organiser les méthodes de travail afin d'harmoniser et d'intégrer le personnel venant du site Sovoutri, cette situation a engendré une ambiance délétère entre les anciens salariés du site de Sovoutri et les anciens salariés du site de Cordtech ; un grand nombre de démissions est intervenu sur cette période

-il a été contraint d'être placé en arrêt de travail au mois d'avril 2020 et le 2 septembre 2020, il a été destinataire d'un courriel lapidaire de son manager, M. [L], lui demandant de renvoyer les classeurs d'immobilisations au service finance centralisé du site de [Localité 5], ce qu'il a fait sans poser plus de questions

-il a très mal vécu de se voir évincer de cette manière du c'ur de son métier, ce qui l'a encore plus fragilisé et il n'a pu reprendre son travail en mi-temps thérapeutique qu'à compter du mois de février 2021

-les salariés ont été informés du projet de l'entreprise bien en amont de la décision de procéder à des licenciements pour motif économique

-il a subi de nombreux changements au cours de sa carrière et s'est investi sans compter pour participer à la bonne marche de la société

-cette rupture brutale et injustifiée de son contrat de travail après tant d'années d'investissement et d'adaptation a été vécue comme une véritable trahison alors en outre que le cumul d'ancienneté lui avait permis d'avoir un salaire qu'il ne serait plus en mesure d'obtenir dans le cas d'une nouvelle embauche à son âge ; de ce fait, ses indemnités de retraite seront nécessairement impactées

-il a fait face à des refus systématiques et injustifiés, alors même que l'employeur n'a jamais sollicité ne serait-ce que son curriculum vitae, qu'il ne lui a posé aucune question sur son parcours, et qu'il n'a jamais formulé de proposition de formation complémentaire

-quasiment deux mois se sont écoulés entre son acceptation du 13 juillet 2021 des premières offres de reclassement et l'entretien du 6 septembre à l'issue duquel on lui a directement indiqué qu'il ne serait pas retenu sur les postes envisagés

-s'agissant du troisième poste envisagé, il a été reçu en entretien deux jours plus tard, et un refus lui a été notifié par courrier remis en main propre directement à la fin de l'entretien

-en outre, le directeur financier et le directeur des ressources humaines ont insisté auprès de lui pour qu'il retire ses acceptations aux offres de reclassement

-enfin il a été évincé du processus de reclassement sans aucune raison

-dans ce contexte, il y a lieu de reconnaître un préjudice distinct lié aux circonstances vexatoires du licenciement.

La SASU PMG Ardèche réplique que :

-M. [C] [P] ne rapporte pas la preuve d'une circonstance vexatoire contemporaine à la rupture du contrat de travail

-il argue d'une ambiance délétère entre les salariés des sociétés Sovoutri et Cordtech en 2019 mais ne verse aux débats strictement aucun élément en ce sens

-il soutient que l'arrêt de travail qui lui a été prescrit en avril 2020 était lié à ces difficultés, sans toutefois justifier de ses allégations

-il ne verse aux débats aucun courriel ou courrier par lequel il aurait dénoncé quelque difficulté que ce soit

-il ne démontre pas l'existence d'un préjudice lié aux circonstances entourant la rupture de son contrat de travail.

La cour constate que l'appelant fait état pour une part de situations antérieures à la rupture du contrat de travail, pour lesquelles d'ailleurs il ne produit aucune pièce justificative et pour le reste, ne justifie pas d'un préjudice distinct, non réparé par les dommages et intérêts accordés et dont le montant, porté au maximum de ce que permet le barème légal, tient compte des circonstances dans lesquelles est intervenu le licenciement.

Il convient donc d'infirmer le jugement déféré en ce qu'il a fait droit à la demande de dommages et intérêts.

Sur les dépens et les frais irrépétibles

Les dépens seront mis à la charge de la SASU PMG Ardèche et l'équité justifie de faire application de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Par arrêt contradictoire, rendu publiquement en dernier ressort

-Confirme le jugement rendu le 21 novembre 2022 par le conseil de prud'hommes d'Aubenas en ce qu'il a retenu le manquement à l'obligation de reclassement et a dit et jugé en conséquence le licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi qu'en ce qui concerne le rappel de salaire lié à la suppression de l'avantage en nature, les dépens et l'article 700 du code de procédure civile,

-L'infirme pour le surplus,

-Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant,

-Condamne la SASU PMG Ardèche à payer à M. [C] [P] :

-61 251,52 euros d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

-3093,30 euros au titre du complément de l'indemnité légale de licenciement

-Condamne la SASU PMG Ardèche à payer à M. [C] [P] la somme de 2500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

-Rejette le surplus des demandes,

-Condamne la SASU PMG Ardèche aux dépens de l'appel.

Arrêt signé par la présidente et par la greffière.

LE GREFFIER, LE PRÉSIDENT,