4 juillet 2025
Cour d'appel de Nîmes
RG n° 24/00454

5ème chambre sociale PH

Texte de la **décision**

Entête

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT N°

N° RG 24/00454 - N° Portalis DBVH-V-B7I-JCUW

LR EB

CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION DE DEPARTAGE D'AUBENAS

17 janvier 2024

RG :22/00005

[C]

C/

S.A.S.U. PMG ARDECHE

Grosse délivrée le 04 JUILLET 2025 à :

- Me

- Me

COUR D'APPEL DE NÎMES

CHAMBRE CIVILE

5ème chambre sociale PH

ARRÊT DU 04 JUILLET 2025

Décision déférée à la Cour : Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation de départage d'AUBENAS en date du 17 Janvier 2024, N°22/00005

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS :

Mme 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

Mme 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 24 Avril 2025, où l'affaire a été mise en délibéré au 01 Juillet 2025 prorogé au 04 juillet 2025

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

APPELANTE :

Madame [H] [C]

née le 21 Février 1965 à [Localité 8]

[Adresse 3]

[Localité 1]

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

INTIMÉE :

S.A.S.U. PMG ARDECHE

[Adresse 2]

[Localité 4]

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

ARRÊT :

Arrêt contradictoire, prononcé publiquement et signé par Mme Nathalie ROCCI, Présidente, le 04 Juillet 2025, par mise à disposition au greffe de la cour.

Exposé du litige

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS :

La SASU PMG Ardèche est issue de la fusion, en 2019, des sociétés Sovoutri et Cordtech International (venant aux droits de la société Milliken France SA), toutes deux appartenant au groupe Porcher Industries.

Le groupe Porcher Industries 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).

La société PMG Ardèche, domiciliée à [Localité 4] (38) est spécialisée dans la production de fils adhérisés, destinée principalement à l'industrie automobile.

Mme [H] [C] (la salariée) a initialement été embauchée le 1er juillet 1986 par la SA Milliken France, située à [Localité 10] (07), en qualité de secrétaire, de responsable expédition puis occupait un poste d'assistante commerciale au dernier état de la relation contractuelle.

Dans le courant de l'année 2021, le groupe Porcher Industries a élaboré deux projets:

1°) un projet de centralisation des activités Customer Service sur le site de [Localité 6] au sein de Porcher tissages;

2°) un projet de réorganisation de la fonction Finance et sa centralisation sur le site de [Localité 9] au sein de Porcher Industries (à l'exception des contrôleurs de gestion site).

La société PMG Ardèche a consulté les représentants du personnel de son CSE sur ces projets, lequel CSE a donné mission à la société d'expertise comptable SECAFI de procéder à l'analyse des dits projets comportant des mesures de licenciement individuel pour motif économique, le transfert des contrats sous une même entité juridique, la localisation des équipes dans un open-space, à [Localité 4] haut pour le Customer Service et à [Localité 9] pour le service Finance.

Par courrier du 07 juin 2021, l'employeur a proposé à Mme [C] une mutation intra groupe au sein de la société Porcher

Tissages sur le site de [Localité 4].

Le 17 juin 2021, la SASU PMG Ardèche a remis en main propre à la salariée un courrier l'informant qu'un projet de licenciement pour motif économique était envisagé.

Le 24 juin 2021, l'employeur a transmis une liste des offres de reclassement interne à la salariée qui les a refusées par courrier du 11 juillet 2021.

Par courrier du 23 juillet 2021, la SASU PMG Ardèche a formulé quatre nouvelles offres de reclassement que Mme [C] a refusées par courrier du 29 juillet 2021.

Par courrier du 23 août 2021, la salariée a été convoquée à un entretien préalable fixé le 02 septembre 2021, à l'occasion duquel lui était proposé le bénéfice d'un contrat de sécurisation professionnelle.

Par courrier du 13 septembre 2021, la SASU PMG Ardèche a notifié à la salariée son licenciement pour motif économique en ces termes :

« Nous vous avons convoqué le 2 septembre 2021 à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement pour motif économique que nous envisagions de prononcer à votre encontre.

Vous vous êtes présentée le 2 septembre 2021, accompagnée de Madame [P] [B] à cet entretien.

Lors de cet entretien, nous vous avons remis, une proposition de contrat de sécurisation professionnelle.

Nous vous rappelons que vous avez jusqu'au 23 septembre 2021 inclus pour nous faire connaître votre décision d'y adhérer ou non. Si vous décidez d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle, votre contrat de travail sera rompu le 23 septembre 2021 aux conditions qui figurent dans le document d'information remis le 2 septembre 2021. Si vous n'adhérez pas aux contrats de sécurisation professionnelle, la présente lettre constituera la notification de votre licenciement. Sa date de première présentation fixera le point de départ du préavis de deux mois au terme duquel votre contrat de travail sera définitivement rompu, étant précisé que le préavis sera suspendu pendant la période des congés payés qui auraient été fixés préalablement.

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 automobiles et aéronautiques, 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 français à l'étranger, de nature à permettre le maintien de la position du groupe et son développement, notamment sur les marches

automobiles et aéronautiques. Malgré ce, dans un contexte fortement concurrentiel, le groupe a subi de fortes contraintes pesant sur sa compétitivité, notamment lien avec la mort 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 créant une offre de masque en tissu 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" et différents sites de production pour créer un customer service au sein de la société Porcher Tissages sur son site de badiner 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 a tiré les conséquences de ces différents axes par un projet d'évolution de son organisation.

Ce projet impliquant notamment la suppression au sein de notre entreprise de l'ensemble de la catégorie à laquelle votre emploi d'Assistant Commercial appartient, dans un premier temps, et afin d'éviter de devoir envisager votre licenciement pour motif économique, nous vous avons proposé votre mutation intra groupe au sein de la société Porcher Tissages, sur son site de [Localité 4]. Vous n'avez pas donné suite à cette proposition. 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. Par courriers datés respectivement du 11 juillet 2021'remis en main propre le 13 juillet 2021'du 29 juillet 2021'remis en main propre le 30 juillet 2021, réclamant signifie refuser de vous positionner sur l'un des postes de reclassement proposé.

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 l'embauchage 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 informée de celle-ci.

Nous vous remercions de procéder sans délai aux formalités de restitution du matériel qui vous a été confié par l'entreprise dans le cadre de l'exécution de vos fonctions.

Nous vous adresserons à l'issue du préavis votre certificat travail, le reçu pour solde de tout compte, l'attestation pôle emploi."

Le même jour, Mme [C] a transmis un courrier par lequel elle indiquait accepter la proposition d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle.

Par requête du 18 janvier 2022, Mme [C] a saisi le conseil de prud'hommes d'Aubenas aux fins de contester son licenciement pour motif économique et de voir condamner la SASU PMG Ardèche au paiement de diverses indemnités.

Par jugement contradictoire rendu en départage le 17 janvier 2024, le conseil de prud'hommes d'Aubenas a :

'DIT que le licenciement pour motif économique de Madame [C] est fondé,

DÉBOUTE en conséquence Madame [C] de sa demande indemnitaire pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

DÉBOUTE Madame [C] de sa demande de dommages et intérêts pour rupture vexatoire du contrat de travail ;

CONDAMNE Madame [C] aux dépens ;

DIT que chaque partie conservera la charge de ses frais exposés au titre de l'article 700 du code de procédure civile.'

Par acte du 05 février 2024, Mme [C] a régulièrement interjeté appel de cette décision qui lui a été notifiée le 17 janvier 2024.

En l'état de ses dernières écritures en date du 20 mars 2025, la salariée demande à la cour de :

'

DECLARER recevable et bien-fondé Madame [C] en son appel à l'encontre du jugement rendu le 17 janvier 2024 par le Conseil de prud'hommes d'Aubenas (RG n° F 22/00005) sur les dispositions suivantes :

- « DIT que le licenciement pour motif économique de Madame [C] est

fondé ;

- DEBOUTE Madame [C] de sa demande indemnitaire pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- DEBOUTE Madame [C] de sa demande de dommage et intérêts pour

rupture vexatoire du contrat de travail ;

- CONDAMNE Madame [C] aux dépens ;

- DIT que chaque partie conservera la charge de ses frais exposés au titre de l'article 700 du code de procédure civile. »

INFIRMER le jugement rendu le 17 Janvier 2024 par le Conseil de Prud'hommes d'Aubenas sur l'ensemble de ses dispositions

En conséquence ;

1/ A titre principal

JUGER que le licenciement de Madame [C] est nul en raison de l'absence de

mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

CONDAMNER la société PMG ARDECHE au paiement de la somme de 125 596,80 euros au

titre de dommages et intérêts pour licenciement nul.

Statuant à nouveau ;

2/ A titre subsidiaire

JUGER que la société PMG ARDECHE ne justifie d'aucun motif économique permettant de fonder le licenciement de Madame [C] ;

JUGER que la société PMG ARDECHE n'a pas respecté son obligation de reclassement vis-à-vis de Madame [C]

En conséquence :

JUGER que le licenciement de Madame [C] est sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNER la société PMG ARDECHE au versement d'une indemnité de 83 731.20 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

3/ En tout état de cause

JUGER que les circonstances vexatoires du licenciement ont causé un préjudice distinct à Madame [C] ;

Par conséquent ;

CONDAMNER la société PMG ARDECHE 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 ;

CONDAMNER la société PMG ARDECHE au versement de la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

CONDAMNER l la société PMG ARDECHE aux entiers dépens.'

En l'état de ses dernières conclusions en date du 16 décembre 2024, l'employeur demande à la cour de :

'

Confirmer le jugement en toutes ses dispositions,

Statuant à nouveau et y ajoutant :

Débouter Madame [C] de sa demande de dommages-intérêts présentée à hauteur de 125 596.80 € au titre de la nullité du licenciement.

Débouter Madame [C] de sa demande d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du CPC.

Débouter Madame [C] de l'ensemble de ses demandes.

Condamner Madame [C] à verser à la société 2 000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du CPC.

La condamner aux entiers dépens de l'instance.'

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 novembre 2024, le conseiller de la mise en état a prononcé la clôture de la procédure à effet au 24 mars 2025. L'affaire a été fixée à l'audience du 24 avril 2025.

Motivation

MOTIFS

Sur la nullité du licenciement faute de plan de sauvegarde de l'emploi

La salariée soutient, au visa des dispositions de l'article L. 1233-61 du code du travail, que:

- la société PMG Ardèche appartient au groupe Porcher Industries, lequel est composé de plus de 50 salariés et comporte plusieurs sociétés dont PMG Ardèche, [Localité 7] Industrie et Porcher Tissages

- la décision de licencier a été prise au niveau du groupe Porcher Industries

- plus de 10 salariés ont été licenciés par le groupe durant la même période, sans qu'aucun plan de sauvegarde de l'emploi n'ait été mis en place, de sorte que le licenciement intervenu est nul

- il convient de se référer au rapport de la société d'experts-comptables SECAFI du 18 mai 2021 qui indique 'établissements de rattachement les différentes sociétés du groupe dans lesquelles le service finance était réparti,

considérant ainsi l'ensemble des filiales comme des

établissements de la société Porcher Industries et non comme des entités indépendantes.

Elles doivent donc être prises en compte dans leur intégralité pour déterminer la nécessité ou pas d'un PSE ».

La salariée se fonde sur un jugement du conseil de prud'hommes de Bourgoin-Jallieu du 25 avril 2023 ayant annulé le licenciement pour motif économique de M. [R] en l'absence de mise en 'uvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et souligne que cette décision est aujourd'hui définitive.

La Sasu PMG Ardèche fait valoir en réponse que:

- l'appréciation de la condition d'effectif et du nombre de licenciements dont dépend l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi ne s'apprécie pas au niveau du groupe mais de l'entreprise;

- les allégations du rapport de la société SECAFI se heurtent au texte de l'article L. 1233-61 du code du travail et au principe rappelé par la Cour de cassation qui énonce que la seule exception au principe selon lequel la condition d'effectif et le nombre de licenciements dont dépend l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécient au niveau de l'entreprise est l'existence d'une UES.

*

L'article L1233-61 du code du travail dispose :

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en 'uvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise les dispositions de l'article L. 1224-1 relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert. »

La chambre sociale de la Cour de cassation juge de façon constante que, si les conditions d'effectif et de nombre de licenciements dont dépend l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécient au niveau de l'entreprise que dirige l'employeur, il en va autrement lorsque, dans le cadre d'une unité économique et sociale (UES), la décision de

licencier a été prise au niveau de l'UES. (Soc., 16 novembre 2010, pourvoi n° 09-69.485, 09-69.486, 09-69.487,09-69.488, 09-69.489,Bull. 2010,V,n 258; Soc., 8 janvier 2020, pourvois n°18-16.945, 18-16.946,18-16.949).

Il résulte des dispositions de l'article L. 2313-8 du code du travail relatif à la mise en place du comité social et économique au niveau de l'unité économique et sociale, qu'au sein d'un groupe, une UES peut être reconnue par convention ou par décision de justice entre des entités juridiquement distinctes qu'elles soient ou non dotées de la personnalité morale, dés lors qu'est caractérisée entre ces structures, d'une part, une concentration des pouvoirs de direction à l'intérieur du périmètre considéré ainsi qu'une similarité ou une complémentarité des activités déployées par ces différentes entités, d'autre part une communauté de travailleurs résultant de leur statut social et de conditions de travail similaires pouvant se traduire en pratique par une certaine mutabilité des salariés.

En l'espèce, la salariée invoque les termes de la lettre de licenciement et la décision du conseil de prud'hommes de Bourgoin-Jallieu à l'exception de tout autre élément de nature à établir l'existence d'une UES qui n'est reconnue ni par convention ni par une décision de justice.

Il en résulte que la condition d'effectifs s'apprécie en l'espèce au niveau de la société PMG Ardèche et que la salariée doit être déboutée de sa demande tendant à voir annuler son licenciement au motif de l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi.

Sur le licenciement pour motif économique

La salariée soutient que:

- les chiffres parlent d'eux-mêmes et montrent que dans les faits, le Groupe Porcher Industries ne subissait aucune difficulté économique justifiant un quelconque licenciement fondé sur une sauvegarde de la compétitivité

-si le chiffre d'affaires a légèrement diminué, il peut être constaté une augmentation spectaculaire des autres indicateurs notamment :

' L'excèdent brut d'exploitation qui montre que l'entreprise a augmenté sa rentabilité

' L'augmentation drastique du résultat net permet de constater l'excellente santé

financière du Groupe Porcher Industries;

- la décision du conseil de prud'hommes d'Aubenas ne peut qu'étonner, ce dernier ayant, dans le dossier d'un collègue de travail, M. [Z], jugé que le licenciement économique était sans cause réelle et sérieuse et que la véritable motivation du plan social était l'optimisation des charges de structure

- son licenciement pour motif économique est une décision de gestion opérationnelle, non liée à une sauvegarde de la compétitivité et sans aucun lien avec une quelconque difficulté économique, dés lors que:

-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: il n'est fait mention nulle-part de quelconque difficulté économique et la volonté a été clairement établie sur un plan opérationnel de réunir les effectifs sur un même site en dehors de toute difficulté économique

-des réunions avec les représentants du personnel ont été organisées, lesquels se sont inquiétés des propositions de mutation et il a été dénoncé une procédure de licenciement déguisée

-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 indiqué qu'en Europe, le chiffre d'affaires de 2020 avait connu une croissance de 5 % grâce à la vente de masques et que la situation s'était compliquée en 2021 en raison d'une reprise brutale de l'activité et de la difficulté à recruter des intérimaires

-il est étonnant que la société avance des difficultés économiques puisque l'ensemble des salariés a perçu une prime de participation aux bénéfices au mois de mai 2021

-aussi, l'ensemble des assistants commerciaux du groupe travaillait à 100 % en télétravail à la suite du premier confinement du mois de mars 2020

-alors même qu'il est question d'une suppression de poste, il s'avère que des assistants commerciaux travaillent encore en dehors du site de [Localité 4]

-Il est faux de prétendre que la compétitivité de l'entreprise dépendait du regroupement géographique des assistants commerciaux puisque ces derniers ont travaillé pendant une longue période en télétravail et que tout se déroulait parfaitement.

La SASU PMG Ardèche conteste ces arguments et expose que le groupe était confronté à plusieurs difficultés, déjà présentes avant la crise sanitaire, telles que:

-La mutation du marché automobile en Europe et en Asie depuis 2019, résultant de l'électrification des véhicules et du développement des moyens de transport durables, qui s'est traduite par une baisse des ventes, au niveau mondial, sur le marché des véhicules, notamment diesel (52% des parts de marché en 2016 et 34% en 2019) et concomitamment.

-Les difficultés rencontrées par BOEING consécutives à deux catastrophes aériennes

-L'augmentation du coût des matières premières

-Des engagements bancaires qui n'ont pas tous été tenus en 2019.

Elle invoque aussi des difficultés accrues par la crise sanitaire à compter de mars 2020:

-Le secteur aéronautique a connu une chute de 75% du trafic au premier semestre 2020 (60% sur toute l'année 2020), qui a elle-même impacté les livraisons de nouveaux avions (reports et annulations de commandes, baisse du cadencement de la production de 33%, impact direct sur la filière aéronautique en amont). Ce secteur ne devant retrouver son niveau d'avant crise qu'à partir de 2024

-Le secteur de l'automobile a connu une chute des ventes de véhicules neufs en 2020, chute qui s'est confirmée en 2021,

en raison, notamment, de la crise sanitaire et de la pénurie des composants (puces électroniques);

-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. Nonobstant la production de masques, le groupe a accusé une chute de son chiffre d'affaires de 32% hors France.

Elle fait valoir que les mesures prises par le groupe Porcher Industries pour assurer la sauvegarde de sa 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

Elle ajoute que c'est en lien avec ce dernier axe qu'a été pensée la réorganisation en cause, laquelle était destinée à améliorer et optimiser le fonctionnement des services client et finance pour sortir d'une organisation d'entreprise isolée et assurer l'effectivité d'une organisation transverse au niveau mondial; s'agissant du customer service, l'objectif poursuivi était:

-Une centralisation des expertises sur un même lieu de travail, améliorant, ce faisant, le travail d'équipe, la supervision de l'équipe, la fluidité des échanges et raccourcissant les circuits de décision

-Une approche globale de la fonction commerciale au niveau du groupe pour sortir d'une approche de site: si les commerciaux étaient déjà rattachés à une entité unique depuis 2016, tel n'était pas le cas des assistantes commerciales, dont les fonctions étaient cloisonnées par usine et donc par type de produits

-Une plus grande lisibilité, pour le client, par le renforcement de la présence et de la dynamique commerciale

-Une fluidification des services rendus au client par une approche transversale, une meilleure écoute et une meilleure identification des besoins du client, générant de fait de nouvelles opportunités

-Une plus grande efficacité dans la gestion des ressources humaines par une meilleure gestion des périodes d'absence et une meilleure répartition de la charge de travail en fonction de l'évolution de l'activité des sites.

****

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 13 septembre 2021 dont les termes ont été repris dans l'exposé des faits, 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 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.

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 chiffre 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).

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.

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. Ainsi le rapport de la société SECAFI indique en synthèse que l'unification du Customer Service déstabilise davantage qu'elle ne présente de bénéfices clés, soulignant le risque de déstabilisation des assistantes commerciales avec le projet de centralisation sur [Localité 6], un risque d'appauvrissement par perte de connaissances.

Cependant et en dépit des critiques exprimées, le rapport retient que:

' les économies qui résulteront directement des 2 projets de réorganisation en cours sont faibles. L'essentiel des gains attendus sont plus qualitatifs (service Finance au niveau des attendus de la fonction, en synergie plus forte avec les autres services/Customer service plus polyvalent, au service de la fidélisation client) qu'économiques. De façon indirecte, la valorisation de [Localité 5] pourrait à terme avoir un impact économique significatif.'

Par ailleurs, si le rapport souligne que le repositionnement rapide de Porcher France ([Localité 4] et [Localité 9]) sur la production de tissu pour les masques a permis de compenser les effets de la crise au périmètre France, il indique que le groupe et ses activités françaises sont positionnés sur des marchés inégalement impactés par la crise, étant précisé que:

- le secteur aéronautique qui représente 1/4 des ventes de la France subit une crise qualifiée de 'profonde et durable' avec des scenarii de reprise à horizon 2022-2024;

- le secteur auto qui représente 40% des ventes de Porcher France et 90% des ventes PMG Ardèche a été très fortement impacté par le début de la crise au premier semestre 2020, bénéficie d'une reprise soutenue mais irrégulière dans un secteur engagé dans des mutations profondes.

Le rapport confirme par conséquent l'existence d'une crise profonde et durable et d'une reprise soutenue mais irrégulière dans les principaux secteurs d'activité du groupe, en sorte que la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité est justifiée.

Dans ces conditions, si le cabinet d'expertise relève des effets indirects tels que les économies de fonctionnement liées au fait de libérer le site administratif de [Localité 5], cette constatation ne saurait réduire le projet de réorganisation à de simples mesures d'optimisation de charges de structure, ce à quoi d'ailleurs ne conclut à aucun moment le rapport susvisé.

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.

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

Il y a donc lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a considéré que le motif économique du licenciement est justifié.

Sur l'obligation de reclassement

La salariée fait valoir que la société n'a pas exécuté loyalement son obligation de reclassement, exposant que :

-le 7 juin 2021 l'employeur lui a proposé un changement d'employeur avec mutation sur le site de [Localité 4], à 150 km de son lieu de travail habituel et du domicile de celle-ci

-elle a refusé par courrier du 16 juin

-après 35 ans d'ancienneté et une vie de famille implantée à proximité de [Localité 10], elle ne pouvait pas changer de lieu de vie du jour au lendemain ; son mari souffrant d'une maladie neurodégénérative déclaré handicapé à 80%, un déménagement était totalement inenvisageable et son état de santé ne lui permettait pas d'envisager des longs trajets quotidiens en voiture (à cet égard, elle avait déjà informé la société de l'impossibilité pour elle de changer de région dans le cadre de son entretien individuel de 2020)

-elle a été destinataire, le 24 juin 2021, de 18 propositions de reclassement (3 pour un poste d'employé, 1 pour un poste d'agent de maîtrise, 5 pour un poste d'ouvrier, 9 pour un poste de cadre ; sur les 3 postes d'employé : 1 poste d'assistant commercial sur le site [Localité 4] (à 130 kilomètres de l'ancien site), 1 poste d'assistant juridique à [Localité 9] (à 160 kilomètres de l'ancien site) et 1 poste d'assistant ressources humaines à [Localité 7] (à 156 kilomètres de l'ancien site)

-elle a refusé les propositions car, sur les 18 offres, seule une offre correspondait au poste d'assistante commerciale qu'elle occupait mais se situait à près de 130 kilomètres de l'ancien site; pour les autres postes, ces derniers ne correspondaient en aucun cas à ses qualifications, comme le poste de conducteur de machines, ou encore, de deux postes de cadres dans les ressources humaines et responsable SSE qui lui auraient été refusés puisqu'elle n'avait pas les compétences

-l'employeur ne lui a d'ailleurs proposé aucune formation au moment de la transmission des offres de reclassement et ne lui a pas donné les moyens de s'adapter à un poste qui ne correspondrait pas exactement à sa qualification

-aucun poste correspondant à son domaine de compétence, compatible avec sa classification et n'impliquant pas un changement de lieu de vie ne lui a été proposé

-par courrier en date du 23 juillet 2021 l'employeur lui a adressé une liste actualisée de quatre nouvelles offres de reclassement, dont l'une impliquait un déménagement sur le site de [Localité 7] et les trois autres postes situés sur le site de [Localité 10] ne correspondaient pas à sa classification et à ses compétences

- trois nouvelles offres lui étaient faites le 7 septembre 2021, ne corresponsant pas à son profil professionnel dont deux impliquaient nécessairement un déménagement à plus de 100 kilomètres

- de plus, elle n'a jamais reçu de nouvelles offres de reclassement de la société, après son licenciement, alors que des démissions ont eu lieu (M. [V], responsable commercial, M. [U] responsable planning, M. [I] responsable méthodes).

La société PMG Ardèche s'oppose à cette argumentation en se référant à ses propositions de reclassement et aux courriers de refus de la salariée.

S'agissant de l'absence d'offres de reclassement après son licenciement alors que des démissions sont intervenues, l'employeur soutient que Mme [C] n'a jamais sollicité le bénéfice de la priorité de réembauche alors qu'elle a été informée de ce qu'elle pouvait s'en prévaloir durant un délai de un an à compter de la rupture du contrat.

*

Il résulte de l'article L1233-4 du code du travail que :

« 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 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. »

L'article D 1233-2-1 précise:

« I. - Pour l'application de l'article L. 1233-4, l'employeur adresse des offres de reclassement de manière personnalisée ou communique la liste des offres disponibles aux salariés, et le cas échéant l'actualisation de celle-ci, par tout moyen permettant de conférer date certaine.

II. - Ces offres écrites précisent :

a) L'intitulé du poste et son descriptif ;

b) Le nom de l'employeur ;

c) La nature du contrat de travail ;

d) La localisation du poste ;

e) Le niveau de rémunération ;

f) La classification du poste.

III. - En cas de diffusion d'une liste des offres de reclassement interne, celle-ci comprend les postes disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise et les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie.

La liste précise les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, ainsi que le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite.

Ce délai ne peut être inférieur à quinze jours francs à compter de la publication de la liste, sauf lorsque l'entreprise fait l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

Dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, ce délai ne peut être inférieur à quatre jours francs à compter de la publication de la liste.

L'absence de candidature écrite du salarié à l'issue du délai mentionné au deuxième alinéa vaut refus des offres. »

Il n'est pas contesté que, par lettre du 24 juin 2021, l'employeur a communiqué à la salariée la liste des offres de reclassement interne, comprenant les postes disponibles sur le territoire national dans l'entreprise et les autres entreprises du groupe.

Cette première liste comprend les postes suivants:

- assistant commercial,

- assistant juridique,

- assistant ressources humaines,

- chef d'équipe

- conducteur de machines (x2)

- contrôle de gestion ventes

- customer services manager

- global head of consolidation

- global head of controlling FP&A

- head of finance France

- manutentionnaires

- opérateur spécialisé

- responsable comptabilité

- responsable ressources humaines

- responsable SSE (x2)

Il n'est pas contesté non plus que les fiches de ces postes comportent les différentes précisions exigées par les dispositions légales précitées ainsi que les critères de départage entre les salariés en cas de candidatures multiples.

La salariée a décliné ces propositions par courrier du 11 juillet 2021 en faisant valoir que:

-les postes d'assistant commercial correspondant à son poste actuel sont situés à [Localité 4] (soit à 130 km)

-les trois postes proposés à [Localité 10] (conducteur de machines, responsable ressources humaines et responsable SSE) ne correspondent pas à ses qualifications.

Le 23 juillet 2021, la société a adressé à la salariée la liste des offres disponibles actualisée comportant le détail de quatre nouvelles offres, Mme [H] [C] les déclinant pour les motifs suivants:

'Les postes d'agent de facturation et d'approvisionneur situés à [Localité 10] ne correspondent pas à mes aspirations professionnelles (NB j'avais accédé au poste d'ADV avec Management, responsabilité qui m'a été retirée du fait d'un remaniement au sein du service Supply Chain).

D'autre part, au vue de la situation actuelle du groupe et suite aux démissions et licenciements survenus ces derniers mois, je crains une nouvelle restructuration qui me situerait dans la même position de reclassement dans le Nord Isère dans le futur proche'.

Le 7 septembre 2021, la société PMG Ardèche a, à nouveau, adressé la liste récapitulative des offres de reclassement interne à jour avec le détail de trois nouvelles offres. La salariée n'y a pas donné suite.

Mme [H] [C] fait valoir que l'employeur n'a proposé aucune formation au moment de la transmission des offres de reclassement et que 'la direction ne lui a donc pas donné les moyens de s'adapter à un poste qui ne correspondrait pas exactement à sa qualification'.

Il n'est pas contesté que l'employeur a proposé à la salariée tous les emplois disponibles relevant de la même catégorie que l'emploi qu'elle occupe avec une rémunération équivalente, que la salariée a refusés essentiellement pour des raisons d'éloignement géographique.

Le fait que la salariée a pu, lors de l'entretien individuel de 2020 indiquer dans la rubrique 'Mobilité - souhaits, contraintes, à titre strictement informatif : Rester dans les 20 km de [Localité 10]'n'a pas d'incidence sur le contenu de l'obligation de reclassement de l'employeur.

Concernant les autres postes figurant dans la liste des emplois disponibles, la cour rappelle que si l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur emploi par une formation complémentaire, il ne peut lui être imposé d'assurer la formation initiale dont le salarié est dépourvu et qui est nécessaire à l'exercice de ses fonctions. L'obligation d'adaptation, dans le cadre d'une procédure de licenciement économique, se limite aux formations complémentaires, permettant au salarié d'acquérir rapidement une compétence lui permettant d'occuper l'emploi disponible. Le courrier du 24 juin 2021 rappelle ce point ('Pour bénéficier d'un poste de reclassement, le salarié doit disposer des compétences et capacités professionnelles requises. Lorsqu'elles s'avèreront nécessaires, des actions d'adaptation seront identifiées et menées').

Il résulte donc de ce qui précède que l'employeur n'a pas manqué à son obligation de recherche loyale et sérieuse de reclassement.

S'agissant du bénéfice de la priorité de réembauchage prévue par l'article L. 1233-45 du code du travail, il résulte des pièces versées aux débats que la salariée a été informée de cette priorité par la lettre de licenciement et qu'elle a, contrairement à ce qui est soutenu par la société PMG Ardèche, informé l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception du 13 septembre 2021, de son souhait de bénéficier des dispositions de l'article L. 1233-45 sus-visé.

La salariée invoque des démissions postérieures à son licenciement en nommant les salariés concernés, et l'employeur qui ne dément pas ces démissions, ne justifie ni que ces salariés n'auraient pas été remplacés, ni avoir proposé les postes concernés à Mme [H] [C], laquelle avait bien expressément demandé à bénéficier de cette priorité de réembauche. Or, il incombe à l'employeur d'apporter la preuve qu'il a satisfait à son obligation en établissant avoir proposé les postes disponibles ou en justifiant de l'absence de tels postes, notamment par la production de son registre du personnel.

Le non-respect de la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45 n'a cependant pas pour effet de priver le licenciement pour motif économique de cause réelle et sérieuse. En revanche et conformément aux dispositions de l'article L. 1235-13 du code du travail, il donne lieu à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.

La société PMG Ardèche est ainsi condamnée à payer à Mme [H] [C] la somme de 5000 euros au titre du non respect de la priorité de réembauche, par infirmation du jugement entrepris.

Le jugement étant confirmé en ce qu'il a rejeté les demandes d'indemnisation de Mme [H] [C] au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur le licenciement vexatoire

Mme [H] [C] fait valoir que :

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

-en effet, après 35 ans d'ancienneté, et pour des velléités organisationnelles, la société n'a pas hésité à mettre un terme au contrat de travail d'une salariée totalement impliquée dans son activité professionnelle

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

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

-la fatigue physique et morale s'est accumulée et lorsqu'au mois d'avril 2021, elle a été informée que son employeur entendait la licencier pour motif économique, elle s'est effondrée et a dû être placée en arrêt maladie le 17 mai 2021

-cette rupture brutale et injustifiée de son contrat de travail après tant d'années d'investissement a été vécue comme une véritable trahison.

La société PMG Ardèche réplique que :

-Mme [H] [C] ne rapporte la preuve d'aucune circonstance vexatoire contemporaine à la rupture du contrat de travail

-les incidences sur la vie personnelle de Mme [H] [C] ne permettent pas, en elles-même, de caractériser un licenciement vexatoire

Le bien-fondé d'une demande de dommages-intérêts à raison des conditions vexatoires de la rupture du contrat de travail est indépendant du bien-fondé de la rupture.

S'il n'est pas contestable, au vu des éléments fournis au débat dont les différentes attestations et les documents médicaux, que Mme [H] [C] était très investie dans son travail et qu'elle a très mal vécu le licenciement économique intervenu. Pour autant, il n'en résulte pas la preuve du comportement fautif de l'employeur et de circonstances vexatoires entourant le licenciement.

Le jugement est donc confirmé en ce qu'il a débouté Mme [H] [C] de sa demande d'indemnisation.

Sur les dépens et les frais irrépétibles

Les dépens de première instance et d'appel, suivant le principal, seront supportés par la société PMG Ardèche.

L'équité et la situation économique respective des parties justifient qu'il soit fait application de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel dans la mesure énoncée au dispositif.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Par arrêt contradictoire, rendu publiquement en dernier ressort

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes d'Aubenas du 17 janvier 2024 sauf en ce qui concerne la condamnation de Mme [H] [C] aux dépens,

Statuant à nouveau de ce chef infirmé et y ajoutant,

Déboute Mme [H] [C] de sa demande de dommages-intérêts pour nullité du licenciement au motif de l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi,

Condamne la société PMG Ardèche à payer à Mme [H] [C] la somme de 5000 euros de dommages-intérêts au titre du non respect de la priorité de réembauche,

Condamne la société PMG Ardèche à verser à Mme [H] [C] la somme de 3000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Rejette le surplus des demandes,

Condamne la société PMG Ardèche aux dépens de première instance et d'appel.

Arrêt signé par la présidente et par la greffière.

LE GREFFIER, LE PRÉSIDENT,