

CA MONTPELLIER_20260701_jsNv_0035.pdf

ENVELOPPE DE LA MINUTE

Numéro Portalis : DBVK-V-B7I-QJJP; [REDACTED]

COUR D'APPEL DE MONTPELLIER

1^{re} chambre sociale

ARRET DU 01 JUILLET 2026

Numéro d'inscription au répertoire général :
N° RG 24/03357 - N° Portalis DBVK-V-B7I-QJJP

Décision déférée à la Cour :
*Jugement du 03 JUIN 2024 du CONSEIL DE PRUD'HOMMES -
FORMATION PARITAIRE DE MONTPELLIER*
N° RG F 21/01185

APPELANT :

Monsieur **[REDACTED]**
né le **[REDACTED]** à **[REDACTED]** (**[REDACTED]**)
de nationalité Française
[REDACTED]
[REDACTED]

Représenté par Me Alain OTTAN de l'ASSOCIATION
ASSOCIATION D'AVOCATS OTTAN, avocat au barreau de
MONTPELLIER

INTIMEE :

[REDACTED], SAS dont le n° SIRET est : **[REDACTED]**
[REDACTED], prise en la personne de son représentant légal en
exercice domicilié ès qualité au siège situé :
[REDACTED]
[REDACTED]

Représentée par Me Cyril MATEO, avocat au barreau de
MONTPELLIER

Ordonnance de clôture du 15 Avril 2026

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de
procédure civile, l'affaire a été débattue le **06 Mai 2026**, en
audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant
Monsieur Philippe DE GUARDIA, Président de chambre, chargé
du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Monsieur Philippe DE GUARDIA, Président de chambre
M. Jean-Jacques FRION, Conseiller
Madame Florence FERRANET, Conseiller

Greffier lors des débats : Mme Marie BRUNEL

ARRET :

- contradictoire ;

- prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile ;

- signé par Monsieur Philippe DE GUARDIA, Président de chambre, et par Mme Marie BRUNEL, Greffière.

*

*

*

FAITS ET PROCÉDURE

██████████ a été embauché le 1^{er} février 2011 par la ██████████. Il exerçait en dernier lieu les fonctions d'ingénieur technico-commercial, auprès de la ██████████, avec un salaire mensuel brut de 5 150€ pour 218 jours de travail.

Il a été licencié par lettre du 24 novembre 2020 pour le motif économique suivant : «... ce projet de réorganisation de la société ██████████ est justifié, dans un contexte économique fortement détérioré... qui affecte également le secteur d'activité du groupe auquel elle appartient, tant par la nécessité de sauvegarder sa compétitivité que par les difficultés économiques auxquelles elle se trouve actuellement confrontée (qui sont de nature à remettre en cause sa pérennité à terme)...

Ainsi, au cours des trois premiers trimestres de l'année 2020, le chiffre d'affaires du groupe n'a cessé de baisser en comparaison de ce qu'il était en 2019... soit une baisse de près de 14%.

Corrélativement, le résultat net d'exploitation (EBIT) a baissé de 57% au 3^{ème} trimestre 2020 (23.9 m€) par rapport à l'année 2019..., laissant présager des pertes à hauteur de 144m€ sur les neufs premiers mois de l'année 2020...

Concernant particulièrement les secteurs d'activités Land (activités terrestres) et Marine auxquels la société ██████████ est rattachée, au niveau international, il est à noter que ceux-ci ont été confrontés aux mêmes phénomènes que ceux énoncés précédemment au niveau du groupe ██████████...

Mais sur l'année 2020, si l'activité terrestre n'a que peu baissé au niveau du groupe... l'activité marine a elle fortement baissé (soit -16% avec un chiffre d'affaires de 751km€), ce qui s'explique par la plus grande dépendance de cette activité maritime aux activités pétrolières et gazières de ses clients...

Pour illustrer ces données, cela signifie que la société [REDACTED] connaîtra certainement en 2020 une baisse de son chiffre d'affaires de l'ordre de -25% et des pertes à hauteur de 6% de son chiffre d'affaires, ce qui est considérable...

Confrontée à la dégradation continue de sa propre situation économique, la Direction de la société [REDACTED] a donc été contrainte de prendre la décision d'envisager une nouvelle réorganisation de son activité ayant pour objectif de sauvegarder la compétitivité et de faire face aux difficultés économiques actuelles...

Votre poste appartient à la catégorie professionnelle d'Ingénieur Technico-commercial qui... est concernée par des suppressions de postes...

Par un courrier en date du 6 novembre 2020, vous vous êtes vu informé des solutions de reclassement vous étant proposées, sur un poste d'Ingénieur Topographe...

...en l'absence de réponse positive de votre part dans le délai imparti au courrier vous proposant le bénéfice de cette offre de reclassement, nous sommes contraints de considérer que vous la refusez...

N'ayant pas d'autres offres de reclassement à vous proposer... La présente lettre constitue donc la notification de votre licenciement pour motif économique. »

[REDACTED] a accepté le congé de reclassement qui lui avait été proposé.

Le 9 novembre 2021, estimant notamment son licenciement injustifié, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Montpellier qui, par jugement en date du 3 juin 2024, l'a débouté de ses demandes.

Le 28 juin 2024, [REDACTED] a interjeté appel. Dans ses dernières conclusions notifiées et enregistrées au greffe le 17 décembre 2024, il demande d'infirmer le jugement et de lui allouer :

- la somme de 51 500€ à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou, à titre subsidiaire, en réparation du préjudice résultant de la violation des critères d'ordre des licenciements;
- la somme de 5 000€ à titre de dommages et intérêts pour privation du droit à congés payés pour la période du 6 au 19 avril 2020 et du 13 au 24 juillet 2020;
- la somme de 1 039,81€ à titre de rappel de salaire pour la période déclarée fausement en chômage partiel du 20 avril au 30 juin 2020 ;
- la somme de 103,99€ à titre congés payés sur rappel de salaire ;
- la somme de 17 685,58€ à titre d'heures supplémentaires impayées ;
- la somme de 1 768,55€ à titre de congés payés sur heures supplémentaires;
- la somme de 30 900€ à titre d'indemnité forfaitaire de travail dissimulé ;
- la somme de 4 000€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Dans dernières conclusions notifiées et enregistrées au greffe le 7 octobre 2024, la société [REDACTED] sollicite l'infirmer du jugement, le rejet des prétentions adverses et l'octroi de la somme de 4 000€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et des prétentions des parties, il y a lieu de se reporter au jugement du conseil de prud'hommes et aux conclusions déposées.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le travail pendant les jours de congés :

Il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé et, en cas de contestation, de justifier de ce qu'il a accompli les diligences qui lui incombent légalement.

En l'espèce, les messages électroniques produits par le salarié démontrent qu'il a travaillé durant les périodes de congés des 6 au 19 avril et des 13 au 24 juillet 2020.

Il ne s'agissait pas d'aides ponctuelles à l'initiative du salarié mais bien d'échanges longs et complexes qui démontrent que [REDACTED] traitait de dossiers en cours appelant une réponse immédiate et à tout le moins rapide. Il est également établi que des réunions et des appels téléphoniques étaient organisés en la présence du salarié.

Les autres collaborateurs étaient informés que [REDACTED] travaillait pendant ses congés puisqu'il avait indiqué, le 17 avril 2020, qu'il était en "télétravail" et qu'il en avait été remercié : "Merci à toi [REDACTED] car tu es en congés !".

L'employeur, qui discute les éléments communiqués par le salarié, ne rapporte pas la preuve qu'il aurait permis au salarié de bénéficier pleinement de son droit à congé.

Le manquement est ainsi caractérisé.

Au vu des éléments soumis à son appréciation, la cour est en mesure de réparer le préjudice subi de ce chef par le salarié par l'octroi de la somme de 3000€ à titre de dommages et intérêts.

Sur le travail durant le chômage partiel :

Sur la période du 20 avril au 30 juin 2020, le salarié a bénéficié d'une mesure de chômage partiel, par demi-journée, et a été rémunéré à ce titre ainsi que le démontrent ses bulletins de paie.

[REDACTED] ne fournit aucun décompte relatif aux heures de travail non rémunérées qu'il aurait accomplies mais se prévaut de plannings de réunions, d'un récapitulatif du nombre de messages qu'il aurait adressés durant cette période ainsi que des mêmes messages que ceux fournis au soutien de sa demande de travail durant ses jours de congés.

De plus, il résulte des différents messages qu'il était habituel pour les salariés de travailler pendant les périodes chômées. C'est ainsi que le 3 avril 2020, un salarié écrit dans un message électronique ayant pour objet "chômage partiel à partir de lundi 06" qu'il était "habilité à ne travailler qu'1,5 jours par semaine, officiellement" mais qu'il "pourrait réellement consacrer 1,5 jours officieux pour cela ensuite".

Le 16 avril 2020, un autre salarié indique également : "sinon demain mais

comme je suis en journée chômée, j'essaie d'éviter les teams... sinon au téléphone..."

De tels échanges attestent du fait que les adresses électroniques personnelles des salariés étaient utilisées pour organiser certaines réunions pendant les périodes chôchées.

Tel a notamment été le cas des réunions des 13 mai et 28 mai 2020 auxquelles les salariés, dont l'appelant, ont été conviés au moyen de la plateforme ZOOM alors que l'entreprise utilisait habituellement TEAMS.

Il est donc établi que le salarié a travaillé durant les périodes chôchées en violation des règles relatives à l'activité partielle.

Dans ces conditions, au vu des pièces produites, la cour constate que [REDACTED] a subi du fait de la violation de cette obligation une perte de salaire de 263,64€, augmentée des congés payés afférents que l'employeur sera condamné à payer.

Sur la convention de forfait en jours :

[REDACTED] ne conteste pas la validité de la convention de forfait en jours conclue le 1^{er} juillet 2019.

L'employeur se borne à exposer que l'entretien annuel n'a pas eu lieu puisqu'il n'y a *« jamais eu une année complète d'application de la convention individuelle de forfait jours »* et que l'année 2020 *« a été perturbée par le COVID-19 et les mesures de confinement qui en a résulté »*, sans autre explication quant à la possibilité d'organiser un entretien annuel en dehors des phases de confinement et ce, alors que la convention a été applicable du 1^{er} juillet 2019 au 24 novembre 2020.

Ainsi, l'employeur n'ayant pas mis en œuvre les moyens prévus par l'accord collectif permettant la mesure de la charge de travail du salarié et ses conséquences sur sa santé et sa vie personnelle, la convention de forfait en jours est privée d'effet, de sorte que le salarié peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre.

Sur les heures supplémentaires :

Il résulte des dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

Au soutien de ses demandes à titre d'heures supplémentaires, [REDACTED] produit des décomptes des heures de travail qu'il prétend avoir accomplies, lesquels reportent les horaires des premiers et derniers messages électroniques envoyés.

Il fait ainsi ressortir que ses demandes sont fondées sur des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre.

Pour sa part, la société. [REDACTED] reproche au salarié d'opérer un décompte imprécis et fait valoir que, pour la période du mois de novembre 2018 au mois de juin 2019, il était soumis à une durée de travail de 37 heures hebdomadaires et bénéficiait donc de jours de réduction du temps de travail.

Elle relève également que le décompte du salarié ne permet pas de justifier de la réalité des heures réalisées, d'autant que celui-ci retient des heures supplémentaires accomplies pendant des jours de congés, notamment en 2018, et qu'il confond amplitude horaire et temps de travail effectif.

Sur la période à compter du 1^{er} juillet 2019, date de signature de la convention de forfait en jours, elle verse aux débats les relevés d'heures déclarées par le salarié sur le logiciel interne depuis cette date.

En l'occurrence, sur la période antérieure au 1^{er} juillet 2019, il résulte du contrat de travail que la durée du temps de travail du salarié était définie par les articles 5.1 et 5.2 de l'accord d'entreprise conclu le 28 juin 2002, lesquels prévoyaient respectivement un rythme de travail de 37 heures par semaine pour le personnel sédentaire et de 39 heures hebdomadaires, revalorisées, pour le personnel itinérant, avec pour les deux types de personnel, des jours de récupération.

Les bulletins de paie afférents à cette période mentionnent un temps de travail de 151,67 heures, ce qui correspond à 35 heures hebdomadaires, avec l'acquisition de jours de réduction du temps de travail dont le salarié ne discute pas le bénéfice.

Néanmoins, lorsque le temps de travail est décompté à la semaine, un salarié peut obtenir le paiement d'heures supplémentaires même si la prise d'un congé payé l'a conduit à ne pas réaliser 35h de travail effectif.

Il est justifié que le salarié a travaillé pendant ses jours de congés, lors de périodes chômées ou le dimanche.

Enfin, il apparaît que sur le logiciel interne dont se prévaut l'employeur, le salarié a déclaré des heures supplémentaires qui ne sont pas pertinemment contestées et n'ont pas été rémunérées en raison de l'application de la convention de forfait jours.

Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, la cour est en mesure d'évaluer à 2 599,25€ le montant dû au salarié à titre d'heures supplémentaires, augmenté des congés payés afférents.

Sur le travail dissimulé :

Une convention de forfait jours privée d'effet ne suffit pas à caractériser l'intention de dissimuler le nombre d'heures indiqués dans les bulletins de paie.

En revanche, il a été constaté que [REDACTED] avait travaillé durant les congés payés et la période de chômage partiel, ce dont avait connaissance l'employeur, compte tenu des messages électroniques échangés.

Ce constat, associé au nombre d'heures supplémentaires non déclarées sur

la période antérieure à la signature de la convention de forfait jour, caractérise l'intention de l'employeur de déclarer un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement travaillé.

La demande à titre d'indemnité de travail dissimulé sera donc accueillie à hauteur de 30 900€.

Sur le licenciement économique :

Il résulte du plan de sauvegarde que la société [REDACTED] avait environ 145 collaborateurs au moment du licenciement.

Selon l'article L. 1233-3 du code du travail, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

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

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

(...)

c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;

(...)

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

En l'espèce, la lettre licenciement se fonde à la fois sur l'existence de difficultés économiques actuelles et sur une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité.

Les difficultés économiques et 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.

La durée d'une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, telle que définie par l'article L. 1233-3, 1° c) du code du travail, s'apprécie en comparant le niveau de commandes ou du chiffre d'affaires au cours de la période contemporaine de la notification de la rupture du contrat de travail par rapport à celui de l'année précédente à la même période.

En l'espèce, l'annexe 2 de la pièce 37 met en évidence, d'une part, que le chiffre d'affaires avait diminué au cours des deux premiers trimestres 2020 avant d'augmenter légèrement le troisième trimestre 2020, d'autre part, que par comparaison aux trois premiers trimestres de l'année 2019, il n'y avait pas eu de

baisse significative des commandes sur les trois premiers trimestres de l'année 2020, celles-ci passant de 9 769 000, 8 588 000 et 8 295 000 en 2019 à 8 963 000, 8 582 000 et 8 385 000 en 2020.

La réalité de l'indicateur économique relatif à la baisse du chiffre d'affaires ou des commandes en cours de la période de référence précédant le licenciement n'est pas établie.

Dans ces conditions, il appartient au juge, au vu de l'ensemble des éléments versés au dossier, de rechercher si les difficultés économiques sont caractérisées par l'évolution significative d'au moins un des autres indicateurs économiques énumérés par ce texte, tels que des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ou tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Au cas présent, il résulte des éléments comptables produits aux débats qu'au titre de l'exercice 2020, le résultat d'exploitation de la société [REDACTED] a diminué, passant d'un passif de 696 085€, l'année précédente, à un passif de 4 082 462€.

Le chiffre d'affaires de la société a également diminué de plus de 49% entre 2019 et 2020, passant de 36 078 580€ à 18 379 828€.

Enfin, alors qu'en 2019, la société [REDACTED] était bénéficiaire à hauteur de 5 694 616€, elle est devenue déficitaire à la fin de l'année 2020, son passif s'élevant à la somme de 6 646 638€.

Ces difficultés s'inscrivaient dans un contexte de dégradation financière importante des sociétés du groupe [REDACTED] présentes en France, ayant conduit, depuis 2018, à plusieurs licenciements pour motif économique ainsi qu'à la fusion de l'ensemble des sociétés du groupe sur le territoire national au sein de la société [REDACTED] le 1^{er} juillet 2019.

Enfin, les données comptables produites pour l'année 2021 attestent de la persistance de la dégradation du chiffre d'affaires, ce qui conduit à écarter le caractère conjoncturel des difficultés dont se prévaut le salarié.

Il ne peut être reproché à la société de ne pas avoir maintenu de manière artificielle l'emploi de [REDACTED] par un dispositif d'activité partielle de longue durée et d'avoir voulu réduire les charges de personnel afin de faire face à sa situation financière dégradée dont la réalité est établie.

Les difficultés économiques invoquées sont donc démontrées.

Sur l'obligation de reclassement :

Le licenciement pour motif économique n'a une cause réelle et sérieuse que si l'employeur a été dans l'impossibilité de reclasser le salarié.

Dans le cadre de son obligation de reclassement dans l'entreprise et, le cas échéant, dans le groupe auquel elle appartient, l'employeur doit rechercher s'il existe des possibilités de reclassement et proposer aux salariés concernés des 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.

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.

La société [REDACTED] est la seule entreprise du groupe située sur le territoire national.

Par lettre du 6 novembre 2020, la société [REDACTED] a proposé à [REDACTED] de le reclasser dans un poste à temps plein d'ingénieur topographe qu'il occupait lors de son embauche.

La société produit les fiches de postes des autres postes disponibles identifiés, y compris celui attribué à Mme [REDACTED] pour démontrer que ces emplois ne correspondaient pas à la compétence du salarié, laquelle n'aurait pu être compensée par une adaptation du salarié ou une formation qui doit être seulement complémentaire.

Le fait que les missions de Mme [REDACTED] ait peu évolué à la suite de son reclassement est indifférent dès lors qu'il est établi par la fiche du poste d'ingénieur technico-commercial qu'elle occupait antérieurement qu'elle disposait déjà d'une expertise particulière dans l'étude de critères océano-météo dont ne bénéficiait pas le salarié.

Enfin, la société [REDACTED] communique le registre actualisé de son personnel, ce qui permet à la cour de vérifier que des embauches correspondant aux compétences du salarié n'ont pas eu lieu dans un temps concomitant au licenciement.

L'obligation de reclassement ayant été respectée, le licenciement revêt un motif économique.

Sur le respect des critères d'ordre des licenciements :

Il résulte de l'article L. 1233-5 du code du travail que la catégorie professionnelle qui sert de base à l'établissement de l'ordre des licenciements concerne l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

En l'espèce, il ressort du tableau organisant le chômage partiel ainsi que de la plaquette de présentation des actions de l'entreprise que M. [REDACTED], recruté en qualité d'ingénieur topographe, et [REDACTED] étaient présentés comme support commercial.

Dans les faits, l'ensemble des messages électroniques produits par le salarié, notamment ceux des 3 avril et 2 juin 2020, mettent en évidence que M. [REDACTED] assurait davantage le marketing et la communication des projets de la société auprès des clients par la mise en place de fiches, documents, plaquettes ou site internet.

[REDACTED] avait notamment pour objet de rechercher de nouveaux marchés et des nouveaux produits, de participer à la stratégie commerciale de la société [REDACTED], de promouvoir les solutions internes et de suivre les opportunités de collaboration au sein du groupe [REDACTED].

Il n'apparaît pas que les deux salariés exerçaient, dans l'entreprise, des fonctions de mêmes nature, de sorte qu'ils ne pouvaient pas appartenir à la même catégorie professionnelle.

Tous les emplois de la catégorie professionnelle « *ingénieur technico-commercial* » ayant été supprimés, il n'y avait lieu d'établir un ordre de licenciement.

Le salarié doit donc être débouté de sa demande de dommages et intérêts.

* * *

L'équité commande de faire application de l'article 700 du code de procédure civile devant la cour d'appel.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Confirme le jugement en ses dispositions relatives aux indemnités de rupture et aux dommages et intérêts pour violation du critère d'ordre ;

Mais l'infirmant pour le surplus et statuant à nouveau :

Dit la convention de forfait privée d'effet ;

Condamne la [REDACTED] à verser à [REDACTED] :

- la somme de 3 000€ à titre de dommages et intérêts pour privation du droit à congés payés ;
- la somme de 263,64€ à titre de rappel de salaires pour la période du 20 avril au 30 juin 2020, déclarée en chômage partiel ;
- la somme de 26,36€ à titre de congés payés sur rappel de salaires ;
- la somme de 2 599,25€ à titre d'heures supplémentaires ;
- la somme de 259,92€ à titre de congés payés sur heures supplémentaires ;
- la somme de 30 900€ à titre d'indemnité pour travail dissimulé ;
- la somme de 2 000€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Rejette toute autre demande ;

Condamne la [REDACTED] aux dépens.

La Greffière

Le Président

Signé
électroniquement :
Marie BRUNEL L0056244

Signé
électroniquement :
Philippe DE-GUARDIA L0044434

