CONSEIL DE PRUD'HOMMES Palais de Justice Place Firmin Gautier - BP 140 38019 GRENOBLE Cedex 1

EXTRAIT DES MI**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE** DU SECRÉTARIATAU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

du CONSEIL de l'EUDHOMMES de GERNOP Décisionent de l'isère

JUGEMENT

N° RG F 19/00581 N° Portalis 3UNP-X-B7D-BSM4

SECTION Encadrement

AFFAIRE Bc contre Société SAS (

MINUTE N°

JUGEMENT DU 25 Mars 2021

Qualification: Contradictoire 1^{et} ressort

Notification le: 25 3 7 1

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de la formule exécutoire délivrée

le:

à·

Prononcé par mise à disposition au greffe le 25 Mars 2021

M. Bc.

Profession:

Assisté de Me Alexia NICOLAU (Avocat au barreau de GRENOBLE)

DEMANDEUR

Société S

Prise en la personne de son représentant légal

Représenté par Monsieur Charles ROSMORDUC (PDG) Assisté de Me Laurent CLEMENT-CUZIN (Avocat au barreau de GRENOBLE)

DÉFENDEUR

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ

Mme Sophie-Géraldine BASSET, Président Conseiller Salarié M. Alex SOUILLET, Conseiller Salarié M. Yves BOYAT, Conseiller Employeur Mme Séverine HINCELIN, Conseiller Employeur Assesseurs

Assistés lors des débats de Mme Sandrine PAPET, Greffier

PROCÉDURE

Enregistrement de l'affaire Récépissé au demandeur

Citation du défendeur Audience de conciliation

Décision prise

Audience de plaidoiries

Décision prise

: 02 Juillet 2019

: 11 Juillet 2019

: 12 Juillet 2019 : 24 Octobre 2019

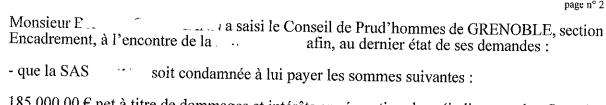
: Renvoi devant le BCO mise en état

: 10 Décembre 2020

: Affaire mise en délibéré, pour prononcé du jugement

le 25 Mars 2021





185 000,00 € net à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral et financier subi du fait du licenciement abusif
3 000,00 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les dépens

- que soit ordonnée l'exécution provisoire de l'entier jugement à intervenir, en application de l'article 515 du Code de procédure civile.

demande au Conseil de condamner, M. B.

à lui payer la somme de :
3 000,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

LES FAITS

La Sas destruit est une société Grenobloise, spécialisée dans la conception, la réalisation et la vente de simulateurs de formation et d'ingénierie pour des clients industriels dans les secteurs des énergies, des transports et des hydrocarbures. Depuis 2009, elle appartient à 75% à EDF et à sa filiale FRAMATOM, ainsi qu'a 25% à IFP TRAINING.

Le 1^{er} novembre 2006, Monsieur B a été embauché par la SAS par contrat à durée indéterminée à temps complet, en qualité de Chargé d'affaires, statut cadre, position 3.2, indice 210, relevant de la Convention collective SYNTEC.

Au dernier état des relations contractuelles, Monsieur Brémunération mensuelle moyenne de 6.616,46 € bruts.

Entre 2006 et 2017, Monsieur ______ a été affecté à plusieurs projets, dont des projets situés en Chine pour les centrales nucléaires de LING AO ou l'EPR TAISHAN, puis sur des projets nommés SDCN, ALISE, EOLE pour l'ingénierie d'EDF DIPDE afin d'en gérer les difficultés économiques, techniques et de relations clients. En 2017, il lui a également été confié le pilotage de l'offre « VD4–900 » pour la consultation d'EDF DIPDE.

Le 20 avril 2018, alors qu'il relevait de l'Unité Energie, Monsieur. été rattaché à l'Unité Transport avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018, et placé sous l'autorité hiérarchique du Responsable Commercial de cette Unité, alors qu'ils ne couvrent pas les mêmes missions et objectifs.

A cette époque, Monsieur Caracha la supporté une très grande charge de travail liée aux nombreux projets qu'il suivait.

Le 22 juin 2018, il se voyait notifier un avertissement, sur lequel il portait la mention « en désaccord ».

Le 28 février 2019, il a passé un entretien de performance qu'il a contesté en formant un recours auprès de sa hiérarchie.

Le 11 mars 2019, la SAS a rejeté son recours en confirmant l'évaluation et l'a convoqué à un entretien préalable qui s'est tenu le 21 mars 2019.

Par courrier recommandé avec AR du 26 mars 2019, Monsieur Be se voyait notifier un licenciement pour insuffisance professionnelle, pour les motifs suivants :

« [...] nous avons fait les constats suivants : Lors de votre entretien d'évaluation annuel daté du 28/2/2019 [...] et la « scorecard » associée,



des manquements graves sont constatés et votre niveau de performance a été évalué au plus bas niveau (1) sur une échelle de 5 niveaux. [...]

Prise de commande de 221 K€ seulement par rapport à un objectif énoncé entre 1,5 M€ et 3 M€ (la moyenne des commandes par chargé d'affaire à l'Unité Transport a été de 3 M€ en 2018). [...] cette contre-performance commerciale fait suite à celle de l'année 2017 à l'Unité Energie, ou l'offre stratégique 'VD4-900' [...] n'a pas passé le stade de la qualification technique par notre client historique EDF – DIDPE, et l'année s'est soldée avec une prise de commande de seulement 850 K€ par rapport à un objectif de 3 M€.

Révision à fin février 2019 des prévisions à terminaison du projet Kookaburra [...] avec 800

K€ de coûts supplémentaires [...].

Ecart important entre votre analyse de la situation relatif au projet Kookaburra [...] et celle de votre responsable hiérarchique (« Pas à la hauteur attendu pour un 3.2-210 avec beaucoup d'écart par rapport aux autres membres de l'équipe [...].

Dans les entretiens d'évaluation de 2017 et 2018 votre performance a été évaluée respectivement aux niveaux 3 et 2, ce qui nous fait constater une baisse régulière malgré les

messages passés par le management à cet égard.

Au regard de la confiance du client Mitsubishi Electric (MEA) du projet 'Kookaburra', le PDG de MEA, [...], a exprimé à deux reprises auprès du PDG de CORYS lors de son passage à Grenoble le 24/9/2018 et lors d'une conférence téléphonique du 7/3/2019, son manque de confiance en vos capacités à gérer ce projet et a demandé explicitement votre remplacement par une personne plus qualifiée.

[...] un autre client important de C ° [...] d'EDF-DIDPE avait déjà demandé en mars 2016 explicitement votre remplacement sur les projets EDF dont vous aviez la charge à cette époque.

[...].

Les situations exposées ci-dessous apportent des préjudices importants en termes économiques et d'images auprès de nos clients importants cités plus haut. [...] ».

Monsieur Bertrand l a saisi le Conseil de céans le 02 juillet 2019 en vue de contester son licenciement.

L'audience de conciliation et d'orientation du 24 octobre 2019 n'a pas permis de rapprocher les parties.

Après mise en état, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement du 10 décembre 2020, date à laquelle elle a été plaidée.

C'est en l'état qu'elle se présente au Conseil.

MOYENS ET ARGUMENTS DES PARTIES

Arguments de Monsieur Br

A la barre, Monsieur B reprochés.

I conteste l'ensemble des manquements qui lui sont

S'agissant de son niveau de responsabilité au sein de Cara, Monsieur que son positionnement hiérarchique dans l'organigramme de l'Unité Transport fait intervenir au moins trois intermédiaires entre les chefs de projet et lui, ce qui limite ses possibilités d'action et son véritable niveau hiérarchique.

Il indique au Conseil qu'il a relevé dans les écritures adverses, page 9, que la SAS affirme que « le coefficient 210 est le plus élevé qui peut être proposé à un chargé d'affaires dans l'entreprise (le coefficient de base pour ce poste est 150 et le coefficient 170 n'est accordé qu'après plusieurs évaluations positives sur la tenue du poste.) ». Son positionnement en 210 démontre qu'il a apporté toute satisfaction à l'entreprise et que les manquements, qui lui sont faits, sont infondés.

Il ajoute que cela est confirmé par l'absence de formations spécifiques en vue de pallier une éventuelle insuffisance professionnelle.

Il attire également l'attention du Conseil sur le fait que la Société le désigne à plusieurs reprises comme Directeur de projet alors que son contrat indique qu'il est chargé d'affaires.

Il communique au Conseil les fiches de poste du département gestion d'affaires et développement commercial, afin de lui permettre de comparer les responsabilités attachées à chaque poste.

Il soutient que les reproches formulés à son encontre sont imprécis et confus, car il ne sait pas si on lui reproche d'avoir assumé son rôle de Directeur de projet ou si on lui reproche d'avoir insuffisamment réalisé des missions de développement commercial du Chargé d'affaires qui sont absentes des missions d'un Directeur de projet.

Par ailleurs, Monsieur indique au Conseil que des mentions contradictoires ont été portées dans son entretien au de performance et dans sa « scorecard » 2018. Il précise que son responsable hiérarchique a parlé « d'objectifs atteints en partie » et d'une « reconnaissance que c'est mieux ces derniers temps », alors que l'évaluation globale fait état « d'objectifs non atteints ».

Il ajoute que la « scorecard » fixe les paramètres de calcul de la rémunération variable de l'année en cours et n'intervient pas, sauf stipulation expresse, dans la mesure de la performance de l'année. Ainsi la « scorecard » 2018 n'est pas prévue dans ses objectifs pour l'année 2018. Il soutient que la SAS a fait intervenir sa « scorecard » dans la mesure des performances de l'année 2018 et dans les motifs de son licenciement. Il rappelle au Conseil qu'il a été officiellement transféré à l'Unité Transport qu'au mois d'avril 2018.

Il précise que si dès le mois de juin 2018, sa performance était jugée insuffisante, son employeur aurait du mettre en œuvre des moyens pour qu'il s'adapte à son nouveau périmètre d'action et aux nouveaux projets qui lui ont été confiés.

Il indique par ailleurs que son employeur lui reproche d'avoir refusé un dossier d'appel d'offre nécessitant des déplacements en Inde et lui a notifié le 22 juin 2018 un avertissement. Or il indique avoir eu des problèmes de santé lorsqu'il est revenu de missions en Inde et que son employeur était au courant.

Enfin quant aux résultats des différents chargés d'affaires, Monsieur attire l'attention du Conseil sur le fait que sur 18 chargés d'affaires, 8 sont aussi en-deçà de la moyenne des résultats de l'équipe, et qu'il y manque les résultats de Monsieur RC de Det de Monsieur S. , qui ont rejoint l'Unité Transport en 2018.

Il ne confirme pas par ailleurs, les chiffres figurant sur la pièce adverse n°5, considérant que ses ventes en 2016 ont été de 2.227 k€ dépassant largement l'objectif de 1.500 k€ inscrit dans sa « scorecard » de 2016, et non de 1.805 k€ comme l'indique la note interne du Directeur Administratif et Financier en date du 28 janvier 2019.

Il conteste la comparaison des chiffres réalisés par les chargés d'affaires, puisque chacun travaille sur des projets différents, qui n'ont pas la même ampleur et donc pas les mêmes budgets, ni la même rentabilité souhaitée.

Il reproche à son employeur d'avoir oublié qu'il a contribué à conclure en 2018 un contrat avec la RATP, ainsi qu'un dossier de réclamation pour le projet SDCN de l'Unité Energie, pour un montant de 3 M€.

Quant au grief portant sur la baisse régulière de sa performance, Monsieur soutient que c'est faux. Pour ce faire il communique au Conseil ses entretiens annuels de performance des années 2015, 2016 et 2017 dans lesquels il peut être constaté qu'il évolue depuis des années dans un contexte difficile et que les projets dont il a la charge rencontrent des difficultés qui sont connues de tous.

Quant au grief portant sur le projet « KOOKABURRA », Monsieur indique que la mauvaise réévaluation des charges ne relève pas de ses fonctions, mais de celles du Chef de projet placé sous l'autorité du responsable de production ; que c'est la réévaluation des charges

S63

par le nouveau chef de projet arrivé en novembre 2018 qui a conduit à la révision des prévisions, et que cela ne lui incombait pas. Il ajoute que ce projet était particulier et compliqué, que contrairement à ce que lui reproche son employeur, il a conclu avec succès 3 des 4 réclamations, la dernière étant toujours en discussion au moment de son licenciement.

Il indique par ailleurs que la lettre du PDG de MITSUBISHI ELECTRIC AUSTRALIA, datée du 11 septembre 2019, est postérieure à son licenciement, que ce courrier ne porte ni les références, ni la signature de l'interlocuteur contractuel du projet « KOOKABURRA », que ce projet a rencontré des difficultés depuis son lancement le 13 juillet 2017; qu'il a remplacé Monsieur Lionel ..., Chef de projet le 12 mars 2018. Il relève ensuite que Madame Laurc a été remplacée le 12 novembre 2018 suite à demande du client, puis enfin que lui-même a été remplacé le 11 mars 2019.

Il apporte à l'appui de ses dires, un courrier du 16 janvier 2017, de la SAS (à l'attention de la Société MITSUBISHI ELECTRIC AUSTRALIA, qui démontre que la SAS avait déjà été contrainte à l'époque d'organiser une réunion afin d'éviter la cristallisation d'un litige : « [...] Lionel Cannet et Laure Cerracchio participeront à cette réunion. De plus, pour aider à s'entendre sur la voie à suivre, CORYS délègue un directeur de projet expérimenté, , pour apporter un œil neuf à la situation. [...] Nous espérons que cette réunion permettra de trouver une voie pour aller de l'avant et évitera de renvoyer en règlement des litiges des questions précédemment soulevées. ».

Enfin s'agissant de la pièce adverse n°7 relative au mécontentement du client AREVA NP sur le dossier TAISHAN en 2010, Monsieur (soutient que cette pièce est un document interne à la Société AREVA, et que ce document n'a pas pu fonder son licenciement. Il ajoute que dans cet échange il n'est fait mention de lui qu'une seule fois, et c'est bien la Société CORYS dans son ensemble qui est mise en cause.

Monsieur, Jajoute qu'il est toujours à la recherche d'un emploi, que ce licenciement injustifié lui a causé un préjudice financier vis-à-vis de l'assurance retraite et de l'AGIRC-ARRCO.

Il fournit au Conseil un calcul du préjudice de ses droits à retraite. Il indique qu'il lui manque 26 trimestres. Il précise que 12 trimestres pourraient être cotisés par l'intermédiaire de l'assurance chômage s'il ne retrouve pas d'emploi ; qu'il a 14 trimestres en préjudice personnel, qu'en les multipliant par 6.263,00 € (coût de rachat de 1 trimestre) on obtient un montant de 89.082,00 €. Il précise que seuls 12 trimestres maximums peuvent être rachetés et que les trimestres non rachetés impacteront le montant de sa retraite.

Quant à sa retraite complémentaire, il estime son préjudice à 2.682 points AGIRC-ARRCO. En tenant compte de la valeur du point à novembre 2019, d'un coefficient d'âge, le coût d'un point AGIRC-ARRCO s'élèverait le concernant à 32,29 €, soit pour 2.682 points, une somme de 86.747,00 €. Il ajoute que seuls 140 points maximum par année pour un nombre limité d'année peuvent être rachetés à l'AGIRC-ARRCO, et que les points ne pouvant être rachetés impacteront le montant de sa retraite complémentaire.

Section Encadrement - N° RG F 19/00581 - N° Portalis 3UNP-X-B7D-BSM4 Monsieur ... L'estime également avoir subi un préiudice moral, son licenciement étant intervenu après plus de 12 ans au service de la SAS Considérant son licenciement abusif, Monsieur réclame 185.000,00 € nets à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et financier, soit une somme supérieure au plafonnement prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail, dont il demande à ce qu'il soit écarté en raison de son inconventionnalité. Arguments de la SAS <u>__ifenderesse</u>: La SAS ____ quant aux clients difficiles, aux marchés compliqués. Elle rappelle que c'est un salarié expérimenté.

Elle ajoute qu'il a eu 3 avertissements en 10 ans ; qu'il n'a pas contesté les deux premiers. Elle indique que le 22 juin 2018, soit 9 mois avant le licenciement de Monsieur , elle lui a notifié un avertissement, suite à son refus injustifié de gérer un appel d'offres en Inde; et qu'il n'y a pas eu de courrier de contestation pour ce 3ème avertissement. Elle précise que le certificat médical fourni par Monsieur n'indique pas qu'il ne doit pas alser en Inde.

fonde le licenciement pour insuffisance professionnelle de Monsieur La SAS , sur plusieurs manquements.

Elle indique qu'il n'arrive plus à assumer les responsabilités liées à sa fonction ; elle rappelle son embauche à la position 3.2 qui est la plus élevée de la classification des ingénieurs et cadres de leur convention collective, de même pour l'indice 210. Elle indique les responsabilités des salariés de cette classification : « Ingénieurs ou cadres ayant à prendre, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant et contrôlant le travail de leurs subordonnés. Cette position implique un commandement sur des collaborateurs et cadres de toute nature. »

Elle indique qu'il existe une dichotomie entre ce qu'elle attend contractuellement d'un Chargé d'affaires et les responsabilités réduites, ce que reconnaît unilatéralement Monsieur

Elle précise que la classification de Monsieur 'prévoit expressément qu'un Chargé d'affaires se voit confier des missions de vente de projets en France ou à l'International, doit être en capacité de vendre des projets de taille significative, de maîtriser les clients, de susciter et formaliser des nouveaux besoins, ce que ne fait plus Monsieur

I lui reproche également des résultats insuffisants quant au développement commercial. Elle indique que lors de l'entretien de performance du 28 février 2019 portant sur l'année 2018, il a été évalué au plus bas niveau, car il n'avait atteint que le quart des objectifs fixés. Elle précise que la moyenne des commandes par Chargé d'affaires au sein de l'Unité Transport à été en 2018 de 3 M€. Elle indique que pour 2018, l'objectif fixé à Monsieur était de réussir des prises de commandes entre 1,5 et 3 M€; qu'en réalité il n'a réalisé des prises de commandes que pour un montant global de 223.748,00 €. Elle ajoute que les chiffres d'affaires annuels des années 2016, 2017 et 2018 de Monsieur montrent le plus bas résultat de toute l'équipe commerciale et que d'un point de vue quantitatif son insuffisance professionnelle est démontrée.

La Société relève un manque de suivi dans ses dossiers ; qu'il a été transféré dans l'Unité Transports parce qu'il avait des problèmes dans l'Unité Energie.

Elle indique que début 2018 il a été affecté au projet « KOOKABURRA » pour le compte de la Société MÎTSUBISHI ELECTRIC AUSTRALIA (MEA) et qu'il s'agissait d'un projet primordial pour elle. Elle relève que Monsieur SALZMANN n'a pas été capable d'identifier des coûts supplémentaires à hauteur de 800.000,00 €, soit 25% du chiffre d'affaires ; qu'il n'a pas assuré les relations clients, qu'il a manqué de connaissance sur le contenu du contrat, qu'il n'a pas su assurer le suivi des faits marquants et qu'il n'a pas eu de capacité de synthèse. Elle précise que le responsable hiérarchique de Monsieur a apprécié la gestion de ce

dossier comme suit : « Bertrand est dépassé par les événements et s'isole. D'un côté, il passe beaucoup de temps dans son bureau en gestion de projet (85% de son temps sur l'année), de l'autre il y a régulièrement des exemples d'un manque de maîtrise du périmètre des projets pour un chargé d'affaires. ».

Elle ajoute que sur ce projet, il est apparu que Monsieur, après 12 ans en son sein, n'a toujours pas accepté et probablement compris que le rôle d'un chargé d'affaires comprend une responsabilité pleine et entière sur une affaire en face d'un client et la responsabilité opérationnelle des équipes.

La SAS lui reproche également l'insatisfaction de clients. Elle rappelle que le PDG de la Société MITSUBISHI ELECTRIC AUSTRALIA (MEA) a fini par solliciter explicitement le remplacement de Monsieur sur le projet « KOOKABURRA ». Elle ajoute que les difficultés connues sur ce projet en 2018 et début 2019 relève de la responsabilité de Monsieur ; elle produit une évaluation du projet à fin janvier 2020 dans laquelle il est constaté l'insatisfaction du client sur la période où le projet était géré par Monsieur et la satisfaction du client vis-à-vis de la nouvelle équipe.

Elle ajoute que 3 clients ont demandé à ne plus travailler avec Monsieur en 10 ans, et cite le dossier TAISHAN avec AREVA MP, mais aussi le client EDF-DIDPE qui a demandé en mars 2016 explicitement son remplacement sur le projet dont il avait la charge à l'époque.

Au regard de tout ce qui précède, la SAS maintient que la rupture du contrat de travail de Monsieur Bertrand est intervenue pour une cause réelle et sérieuse.

Quant à la demande de dommages et intérêts, elle l'estime exorbitante, sans lien avec une prétendue perte injustifiée d'emploi, et considère que la Société ne peut pas être responsable des trimestres de retraites manquants.

Par ailleurs, la SAS fait remarquer au Conseil qu'il n'existe aucune raison juridique d'écarter les dispositions légales en matière de réparation de licenciement sans cause réelle et sérieuse au profit de Monsieur et ce, d'autant plus que ce dernier ne justifie d'aucun préjudice particulier.

Enfin, elle sollicite 3 000,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, le Conseil, conformément à l'article 455 du Code de procédure civile, se réfère aux conclusions régulièrement déposées et développées oralement par les parties à la barre.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le licenciement pour insuffisance professionnelle :

Attendu que l'article L. 1232-1 du Code du travail précise : « Tout licenciement pour motif personnel -... est justifié par une cause réelle et sérieuse. » ;

Attendu que pour être réelle, la cause doit être :

- établie, sa réalité concrète doit être susceptible d'être établie,

- objective, indépendamment de l'opinion subjective de l'employeur,

- et exacte, c'est-à-dire constitutive de la véritable cause du licenciement ;

Attendu que le caractère sérieux peut s'entendre d'un motif suffisamment pertinent pour justifier la rupture du contrat de travail ;

Attendu que l'article L. 1235-1 du Code du travail dispose : « ... A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les

parties après avoir ordonné, au besoin, toutes mesures d'instruction qu'il estime utile. Si un doute subsiste, il profite au salarié. » ;

Attendu que l'article L. 1232-6 du Code du travail dispose que l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre de licenciement ; qu'en l'absence d'énonciation des motifs, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ; que l'énoncé d'un motif imprécis aboutit à l'absence de motif ;

Attendu que la lettre de licenciement fixe les limites du litige, à savoir, en l'espèce l'insuffisance professionnelle de Monsieur . qui s'articule autour de 4 manquements ;

Que pour établir la matérialité du premier manquement, la SAS évoque les fonctions et le niveau de responsabilité de Monsieur ;

Que le Conseil constate que dès son embauche, M. est classé en position 3.2, ce qui est selon les dires de la Société, la position la plus élevée de la classification des ingénieurs et cadre de la convention collective SYNTEC; et qu'il en est de même pour l'indice 210;

Attendu que le Conseil relève dans la lettre de licenciement que la SAS attend de Monsieur :

- « [...] un certain niveau de performance en termes de contrôle du budget des projets ainsi qu'au niveau du suivi ;
- une gestion de la relation client à un niveau de confiance élevé ;
- un niveau de prise de commande au-dessus de la moyenne ;
- enfin une relation exemplaire avec le management et les collègues directs [...] »;

Qu'il relève, que selon la Société, Monsieur n'arrive plus à assumer ses responsabilités; or le Conseil ne peut savoir avec précision si la Société lui reproche de ne pas avoir assumé des responsabilités de Directeur de projet comme l'intitulé de cette fonction apparaît sur ses entretiens de performances de 2015 à 2018, ou des missions commerciales de Chargé d'affaires comme l'intitulé de cette fonction figure sur son contrat de travail et son entretien de performances de 2019;

Attendu que s'agissant du deuxième manquement relatif à la baisse régulière de la performance de Monsieur [...] I, le Conseil constate que dans l'entretien annuel d'évaluation de 2015, il est écrit : « [...] Qualité d'analyse des situations et concrétisation des actions — Objectifs en partie dépassés - excellente collaboration et compréhension mutuelle »; dans celui de 2016, son responsable hiérarchique écrit : « [...] Même si factuellement les objectifs ne semblent pas tous atteints, B tient la barre dans un contexte difficile. Certaines avancées avec DIPDE laissent entrevoir un espoir d'amélioration. Ne pas se décourager. Dans une situation difficile, Bertrand fait preuve de constance. Objectifs atteints. »;

Que dans l'entretien d'évaluation de 2017, il est indiqué que les objectifs sont atteints et il est spécifié : « [...] client particulièrement difficile et environnement complexe : $B\epsilon$... 'a redressé une situation tendue et rétablit la confiance [...]. » ;

Que le Conseil constate que Monsieur a évolué dans un conteste de travail difficile, que les difficultés étaient connues de ses responsables hiérarchiques, et qu'ils reconnaissaient ses capacités à rétablir la confiance ;

Que s'agissant de l'entretien annuel de performance et de la « scorecard » 2018, le Conseil relève que Monsieur a été affecté en avril 2018 dans l'Unité Transport ; que si en juin 2018 sa performance était jugée insuffisante, la SAS aurait dû mettre en œuvre des moyens pour qu'il s'adapte à son nouveau périmètre d'action et à ses nouveaux projets, et ce même s'il était au plus haut niveau de classification, ce que n'a pas fait la SAS ;

Que le Conseil constate que Monsieur a fait l'objet d'un avertissement le 22 juin 2018 mais qu'il était en désaccord avec sa hiérarchie sur le bien fondé de cette sanction, puisqu'il y a porté la mention « en désaccord » lors de la remise du document reçu en main propre ;

Attendu quant aux avertissements du 09 janvier 2009 et 04 janvier 2010, qu'ils sont anciens, et ne sont mêmes pas évoqués dans la lettre de licenciement pour apprécier l'insuffisance professionnelle évoquée par la Société

Que la pièce adverse n°5 permet au Conseil de constater que sur 18 chargés d'affaires, un certain nombre de salariés sont a priori comme Monsieur en-deçà de la moyenne des résultats de l'équipe ; que c'est la seule pièce produite par l'employeur quant aux résultats aucune pièce n'est communiqué au Conseil quant aux « scorecard » a priori établies chaque année;

Attendu quant au troisième manquement portant sur le projet « KOOKABURRA », que le Conseil constate, selon les dires de la Société, il s'agissait d'un proiet primordial pour elle, qu'elle a pris la décision d'y affecter début 2018 Monsieur , tout en sachant, toujours selon ses dires, qu'elle l'a transféré dans l'Unité Transports parce qu'il avait des problèmes dans l'Unité Energie;

Que le Conseil relève par ailleurs, du compte-rendu d'entretien préalable réalisé le 21 mars 2019 : « [...] Le PDG considère cependant que compte tenu de l'importance des tâches relatives aux projets que Bertrand gère, un objectif de 3M€ peut être qualifié d'inatteignable. [...] Le PDG explique que le principal reproche est relatif au projet Kookaburra [...]. Le PDG indique qu'un reproche semblable lui avait déjà été formulé [...] sur le projet SDCN par le client DIPDE. [...]. Le PDG ajoute qu'en considération des presque 60 ans de Bertrand retrouver un emploi est problématique mais que la législation du fravail française est très contraignante, lui imposant un délai de 2 mois à partir de la date où il a pris connaissance des faits reprochés. [...] »;

Qu'enfin, quant au quatrième manquement portant sur le manque de confiance de clients de la SAS, le Conseil relève sur la pièce adverse n°7 relative au mécontentement du client AREVA NP et datant de juillet 2010, qu'elle ne comporte que des interlocuteurs de la Société AREVA, qu'elle a trait au « comportement de ? . dans le cadre de la commande TSN »; que le nom de Monsieur (n'apparaît qu'une seule fois, alors qu'à plusieurs reprises c'est la Société S qui est mise en cause;

Qu'il relève par ailleurs dans les écritures de la SAS (" , que le PDG de la Société MITSUBISHI ELECTRIC AUSTRALIA (MEA) aurait « fini par solliciter explicitement le remplacement de Monsieur SALZMANN sur le projet « KOOKABURRA », alors que dans la pièce adverse 3, il est indiqué : « [...] Le 11 mars 2019 [...], de remplacer M. Bournelle le Représentant du Found ' a demandé l'autorisation le Représentant du Fournisseur. [...] » ; que dans cette même pièce, le Conseil constate que ce projet a fait l'objet de plusieurs remplacements, puisqu'il est indiqué « [...] le 20 février 2018 [...], puisqu'il est indiqué « [...] le 20 février 2018 [...], a demandé l'autorisation de remplacer M. Lionelt, Représentant du Fournisseur. [...] »;

Attendu quant à la pièce adverse n°4, portant sur un questionnaire de satisfaction de la Société MITSUBISHI ELECTRIC AUSTRALIA (MEA), que le Conseil constate l'évaluation d'insatisfaction de l'équipe précédente mais sans que cette insatisfaction puisse viser spécifiquement Monsieur J., puisqu'entre un début de projet à juillet 2017 et une évaluation à fin janvier 2020, il y a eu plusieurs changements soit de Représentants du fournisseur, soit de Chefs de projet;

Que le Conseil constate également dans la traduction de la pièce n°30, qui est un courrier de MITSUBISHI ELECTRIC AUSTRALIA (MEA), que le client « [...] note qu'à ce jour, les documents techniques sont signés par :

- vérifié par – Laure Control Chef de Projet - approuvé par – Bergarde Projet - Directeur de projet

[...] Il n'est pas approprié que le chef de projet et le directeur de projet approuvent des documents techniques. Il s'agit de documents de conception qui requièrent une approbation technique et pas seulement une approbation contractuelle. Par conséquent, nous demandons qu'un ingénieur expérimenté valide tous les documents techniques et soit nommé responsable technique du projet. [...] »; que le Conseil ne peut tirer de ces éléments l'insuffisance professionnelle de Monsieur

Que le Conseil relève également d'un mail en date du 13 février 2019, émanant de Monsieur , Juriste, les termes suivants : « [...] à titre liminaire et en résumé je voudrais juste dire que le contrat nous est assez peu favorable, d'autant que certaines exigences nous impactant ne sont pas connues de , je pense essentiellement au Head Contract. [...] »;

Qu'il appartient au juge du fond de se forger une opinion au vu des pièces et informations données par les parties ;

Qu'au vu de ce qui précède, les éléments fournis sont imprécis, sont insuffisants à objectiver l'insuffisance professionnelle de Monsieur E

Que comme rappelé ci-dessus, si un doute subsiste, il profite au salarié;

Le Conseil considère dès lors que la cause réelle et sérieuse matérialisant l'insuffisance professionnelle n'est pas établie et que le motif de licenciement de Monsieur est infondé;

Sur la demande de dommages et intérêts :

Attendu que l'article L. 1235-3 du Code du travail dispose : « Si le licenciement d'un salarié survient pour 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 [...] dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous. [...] »;

Attendu que l'article 55 de la constitution du 4 octobre 1958 indique : « Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois. [...] » ;

Que si le Conseil Constitutionnel est compétent pour contrôler la conformité des lois à la Constitution, le contrôle de conformité des lois par rapport aux conventions internationales appartient aux juridictions ordinaires sous le contrôle de la Cour de Cassation et du Conseil d'Etat;

Attendu que l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT, sur le licenciement, ratifiée par la France le 16 mars 1989 prévoit que lorsque les tribunaux « [...] arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à comme appropriée. »;

Que la Cour de Cassation a établi que la Convention n°158 était « directement applicable » et a souligné « la nécessité de garantir qu'il soit donné pleinement effet aux dispositions de la convention. » ;

Attendu que l'article 24 de la Charte Sociale Européenne du 03 mai 1996, ratifiée par la France le 7 mai 1999, prévoit qu' « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Partis s'engagent à reconnaître [...] : b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée. »;

Que le Conseil d'état a jugé que les dispositions de l'article 24 de la Charte précitée sont directement invocables devant lui ;

Que le barème au sens de l'article L. 1235-3 du Code du travail, plafonné par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 applicable aux indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse porte atteinte à la convention européenne n° 158 de l'OIT et à l'article 24 de la Charte Sociale Européenne des droits sociaux ;

Attendu que par deux avis du 17 juillet 2019 (n°15012 et 1513), l'Assemblée Plénière de la Cour de Cassation a confirmé que l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT était directement

SCIO

invocable dans les litiges entres particuliers ; que l'article 24 de la Charte Sociale Européenne ne disposerait pas de cet effet direct en droit interne ;

Attendu que conformément à l'article L. 441-3 du Code de l'Organisation Judiciaire, un avis de la Cour de Cassation ne lie aucune juridiction ;

Qu'en l'espèce, le Conseil relève que Monsieur était dans sa soixantième année au jour de son licenciement, qu'il avait acquis, entre le 1er novembre 2006 et le 26 mars 2019, au sein de la Société une ancienneté de 12 ans et 5 mois ; qu'il a fait acte de candidatures mais qu'elles sont restées infructueuses ; qu'il n'a, selon un courrier de Pôle Emploi en date du 30 novembre 2020, toujours pas retrouvé d'emploi ;

Qu'en application de l'article L. 1235-3 du Code du travail précité, Monsieur a serait contraint de percevoir une indemnité, au regard de son ancienneté au sein d'une entreprise de plus de 11 salariés, comprise entre 3 mois et 11 mois de salaires bruts ; qu'il percevait une rémunération mensuelle moyenne de 6.616,46 € bruts ;

Que Monsieur sollicite 185.000,00 € nets, ce qui représente 28 mois de salaires ;

Qu'eu égard à son âge, à la difficulté qui en résulte de retrouver un emploi dans un marché de niche, à l'impossibilité de racheter l'ensemble des trimestres liés à la retraite, au regard du caractère abusif de son licenciement, l'application de ce barème porte en l'espèce une atteinte disproportionnée aux droits de Monsieur en ce qu'elle ne permet pas l'indemnisation intégrale de son préjudice;

Que le Conseil dérogera au barème prévu à l'article L. 1235-3 précité pour réparer de manière juste et adéquate le préjudice subi par Monsieur tant d'un point de vue financier que moral;

Qu'en conséquence, le Conseil fera droit à sa demande de dommages et intérêts à hauteur de 115.000,00 € nets ;

Sur l'article 700 du Code de procédure civile, les dépens et l'exécution provisoire :

Attendu que les prétentions de Monsieur dont prospéré, le Conseil fera droit à hauteur de 1 500,00 € à sa demande sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Attendu que la SAS forme une demande reconventionnelle sur le même fondement ; que succombant au litige, elle en sera déboutée ; que les dépens d'instance resteront à sa charge ;

Attendu enfin, que Monsieur Des justifie de la nécessité de prononcer l'exécution provisoire ; que le Conseil fera droit à sa demande ;

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Grenoble, section Encadrement, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

DIT le licenciement de Monsieur dépourvu de cause réelle et sérieuse,

DIT que les barèmes prévus à l'article L. 1235-3 du Code du travail sont en contrariété avec la Convention n°158 de l'OIT et avec la Charte Sociale Européenne des droits sociaux,



CONDAMNE la SAS

à payer à M. B

les sommes suivantes :

115 000,00 € (cent quinze mille euros) nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

1 500,00 € (mille cinq cents euros) au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, Les dites sommes avec intérêt de droit à la date du présent jugement,

ORDONNE l'exécution provisoire du présent jugement, en application de l'article 515 du Code de procédure civile,

ORDONNE à la SAS de rembourser à Pôle Emploi, en application de l'article L. 1235-4 du Code du travail, les indemnités de chômage versées à M. B dans la limite de 6 mois, du jour du licenciement du salarié au jour du prononcé du présent jugement,

DIT qu'une expédition conforme de la présente décision sera adressée par le greffe du Conseil à Pôle Emploi.

DÉBOUTE la SAS

de sa demande reconventionnelle,

CONDAMNE la SAS

aux dépens.

Ainsi jugé et prononcé par mise à disposition au greffe du Conseil, ce jour 25 mars 2021.

LE GREFFIER, Sandrine PAPET

LA PRÉSIDENTE, Sophie-Gévaldine BASSET