

COUR D'APPEL DE CHAMBÉRY
CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 20 MAI 2014

RG : 13/01596 - JMA/VA

Me Jean-Claude CLANET ès- qualités de Mandataire liquidateur de la Société LISA AIRPLANES

C/ **Vanessa JULLIEN** - AGS DGEA d'ANNECY

Décision déferée à la Cour : Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire- de CHAMBERY en date du 16 Mai 2013, RG : F 12/00148

APPELANT :

Maître Jean-Claude CLANET ès-qualités de Mandataire liquidateur de la « Société LISA AIRPLANES

228 rue Paul Gidon

73000 CHAMBERY

Représenté à l'audience par Me Véronique SAUDRAIS HOMASSEL (SELARL JURIS'ACTION - avocats au barreau D'ANNECY)

INTIMEE ET APPELANTE INCIDENT :

Madame Vanessa JULLIEN

2 impasse des Cyprès

31840 SEILH

Représentée à l'audience par Me Elodie BRET (SELARL THEYMA, avocats au barreau de CHAMBERY)

INTIMEE :

A.G.S. - C.G.E.A. ANNECY

Immeuble Acropole - 88 avenue d'Aix-les-Bains - B.P. 37

74602 SEYNOD CEDEX

Représentée à l'audience par Me Laëtitia GAUDIN (SCP CABINET DENARIE BUTTIN BERN & ASSOCIES, avocats au barreau de CHAMBERY)

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de procédure civile, l'affaire a été débattue en audience publique le 20 Mars 2014, devant Monsieur Jean-Michel ALLAIS, Conseiller désigné par ordonnance de Monsieur le Premier Président, les parties ne s'y étant pas opposées, avec l'assistance de Mme ALESSANDRINI, Greffier, et lors du délibéré, initialement prévu au 22 avril 2014 et prorogé au 20 mai 2014, les parties en ayant été régulièrement avisées,

Monsieur LACROIX, Président,

Monsieur ALLAIS, Conseiller qui a rendu compte des plaidoiries,

Madame REGNIER, Conseiller

FAITS, PROCÉDURE, PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES :

La société LISA AIRPLANES conçoit, assemble et commercialise des aéronefs de loisirs haut de gamme et occupe plus de onze salariés. La convention collective applicable est celle de la métallurgie.

Madame JULLIEN a été recrutée par cette société en qualité de chargée de communication, statut cadre, selon contrat de travail à durée indéterminée du 17 décembre 2007.

Par une lettre remise en main propre le 3 avril 2009, madame JULLIEN a été convoquée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement économique, fixé au 15 avril 2009.

La société a également informé madame JULLIEN, le même jour, qu'elle pouvait rester à son domicile pendant le déroulement de la procédure de licenciement.

Par courrier du 27 avril 2009, madame JULLIEN a été licenciée pour motif économique.

Madame JULLIEN ayant accepté la convention de reclassement, son contrat a pris fin le 6 mai 2009.

Par courrier recommandé du 4 mai 2009, madame JULLIEN a sollicité des explications quant aux critères d'ordre de licenciement retenus et à l'absence de recherche de reclassement. Elle a également fait valoir sa priorité de réembauchage.

Par courrier recommandé en réponse du 7 mai 2009, la société LISA AIRPLANES a précisé que les critères d'ordres retenus étaient ceux fixés par le code du travail mais qu'il n'y avait pas lieu de les appliquer, son poste étant le seul au sein du service marketing, et quant à l'obligation de reclassement elle a fait état de sa proposition de CRP.

Contestant la procédure de licenciement, la réalité du motif de celui-ci et invoquant la violation des critères d'ordre et de la priorité de réembauchage, madame JULLIEN a saisi le conseil de prud'hommes de Chambéry le 7 juin 2012.

Par jugement rendu par le tribunal de commerce de Chambéry le 30 juillet 2012, la société LISA AIRPLANES a été placée en redressement judiciaire.

Par jugement rendu par le tribunal de commerce de Chambéry le 8 avril 2013, la société LISA AIRPLANES a été placée en liquidation judiciaire et maître CLANET a été désigné en qualité de mandataire liquidateur.

Par jugement rendu le 16 mai 2013, le Conseil de Prud'hommes de Chambéry a :

- Dit que le licenciement de madame Vanessa JULLIEN ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse,
- Dit que la procédure était irrégulière au sens de l'article L.1235-15 du code du travail,
- Condamné la société LISA AIRPLANES à payer à madame Vanessa JULLIEN les sommes suivantes :
- 12.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 2.000,00 euros au titre de l'application des dispositifs de l'article L.1235-15 du code du travail,
- 500,00 euros à titre d'indemnité pour non respect des priorités de réembauche,
- 2.800,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

- Débouté madame Vanessa JULLIEN de sa demande d'exécution provisoire,
- Condamné la société LISA AIRPLANES aux entiers dépens,
- Dit que la décision était opposable à l'AGS d'Annecy dans la limite de ses garanties.

La décision a régulièrement été notifiée aux parties par lettres recommandées avec avis de réception le 11 juin 2013.

Par déclaration du 10 juillet 2013, maître CLANET ès-qualités de mandataire liquidateur de la société LISA AIRPLANES, a interjeté appel de la décision.

Aux termes des débats et des écritures des parties, reprises oralement à l'audience et auxquelles il est fait référence pour un plus ample exposé des moyens qui y sont développés,

Maître CLANET ès-qualités de mandataire liquidateur de la société LISA AIRPLANES, par conclusions du 9 octobre 2013, demande à la cour de :

- Prendre acte de ses explications sur le licenciement de madame JULLIEN,
- Réformer le jugement du conseil de prud'hommes du 16 mai 2013 sur le montant des dommages et intérêts accordé à madame JULLIEN,
- Débouter madame JULLIEN de ses demandes en cause d'appel,
- Dire que l'arrêt rendu sera opposable à l'AGS dans les limites de sa garantie,
- Condamner madame JULLIEN aux entiers dépens.

A titre liminaire, il allègue une saisine tardive et opportuniste de la part de la salariée, plus de deux ans après son licenciement et fait valoir que cette saisine est en réalité motivée par la condamnation de la société au paiement d'indemnités au profit des deux autres salariés licenciés à la même période et par la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail au sein de cette même société par son conjoint le 3 juin 2012.

En ce qui concerne la cause réelle et sérieuse du motif économique :

Il reconnaît les manquements formels de la société LISA AIRPLANES qui n'a indiqué dans la lettre de licenciement ni les incidences du motif économique sur l'emploi ou le contrat de travail, ni la suppression du poste de madame JULLIEN.

Il ajoute que reconnaissant ces faits, sa bonne foi ne peut être remise en cause et que la lecture de l'énoncé des difficultés économiques laisse clairement présumer la disparition du poste de madame JULLIEN.

Il fait valoir que si la formule ne correspond pas au stéréotype de la lettre de licenciement pour motif économique, les difficultés économiques sont clairement exposées, à savoir : l'absence de chiffre d'affaires jusqu'au début 2010 au mieux, le besoin de nouveaux capitaux pour mener la société jusqu'à son premier chiffre d'affaires, l'impossibilité de trouver des fonds à hauteur des montants prévisionnels ainsi que l'obligation de réduire ses frais de fonctionnement, y compris la masse salariale afin d'effectuer la levée de fonds accessibles.

Il précise que la société LISA AIRPLANES a initié sa recherche de fonds à compter du mois d'avril 2008 en mandatant la société HAMILTON CORPORATE FINANCE pour une levée de fonds de quatre millions d'euros.

Il ajoute que c'est par une lettre d'intention du 25 mai 2009 que VIVERIS MANAGEMENT a confirmé son intention d'investir à hauteur de deux millions d'euros, sous diverses conditions suspensives et que la transaction définitive se réaliserait au plus tard le 15 juillet 2009.

Il précise que cet accord ne s'est définitivement réalisé qu'en septembre 2009 et que la société LISA AIRPLANES avait été transparente dans la lettre de licenciement en écrivant que "la levée de fonds accessibles aujourd'hui par LISA AIRPLANES conduit à réduire l'ensemble des frais de développement de l'entreprise dont sa masse salariale".

Qu'ainsi au moment du licenciement, elle était dans l'attente d'une levée de fonds, néanmoins insuffisante pour maintenir les frais de fonctionnement au même niveau et qu'elle a donc dû procéder à trois licenciements sur des postes commerciaux, marketing et achats en raison de ce budget réduit et d'une activité centrée sur le technique et l'industriel pour l'année à venir.

Il ajoute que les difficultés économiques de la société LISA AIRPLANES étaient bien réelles puisqu'elle a déclenché une procédure de conciliation auprès du tribunal de commerce de Chambéry le 12 octobre 2011, qu'elle a été ensuite placée en redressement judiciaire le 30 juillet 2012 et enfin mise en liquidation judiciaire par jugement du 8 avril 2013.

Qu'ainsi, le licenciement de madame JULLIEN est bien fondé sur un motif économique réel et sérieux.

En ce qui concerne l'absence de représentants du personnel :

Il reconnaît l'absence de représentants du personnel lors du licenciement de madame JULLIEN mais fait valoir que compte tenu de l'ancienneté de la salariée, celle-ci ne peut

prétendre qu'à une indemnité d'un mois de salaire, en vertu de l'article L.1235-15 du code du travail.

En ce qui concerne l'absence de reclassement et les critères d'ordre :

Il fait valoir que madame JULLIEN ne démontre pas le non respect de la procédure de reclassement, que l'absence de proposition de reclassement n'implique pas que l'employeur n'a pas cherché à reclasser le salarié et qu'en l'espèce, aucune solution de reclassement n'a pu être trouvée.

Il précise que madame JULLIEN relève elle-même le respect par la société de son obligation de lui proposer en priorité de nouveaux postes, mais qu'elle a refusé la proposition.

Il ajoute qu'il est inexact et mensonger d'affirmer que la société LISA AIRPLANES n'a pas respecté les critères de licenciement puisqu'elle a répondu à madame JULLIEN par courrier du 7 mai 2009 concernant ces critères.

Il fait valoir que l'affirmation selon laquelle madame TROILLARD aurait repris son poste de chargée de communication quelques mois après son départ, est mensongère et dénuée de pièces pour l'étayer.

Il relate à ce titre que madame TROILLARD a été engagée en qualité de chargée de mission marketing à compter du 3 janvier 2008, qu'elle est devenue cadre le 1er janvier 2009 et que son poste a évolué à compter du 1er mai 2012 par la signature d'un avenant à son contrat de travail pour un poste de chef de projet marketing, et produit en ce sens diverses pièces justificatives.

Qu'ainsi, madame TROILLARD n'a été à aucun moment en charge de la communication.

En ce qui concerne le préjudice :

Il fait valoir que les allégations de la salariée quant à sa mise à l'écart de son poste du jour au lendemain, des explications "sur le coin de la table" et d'une fausse couche causée par son licenciement, ne sont étayées par aucun document.

Il ajoute qu'elle sollicite la somme de 24.000,00 euros à titre de dommages et intérêts mais n'invoque qu'une perte de salaire de 16.477,77 euros.

Il précise que le conseil de prud'hommes a déjà limité le montant des dommages et intérêts en lui allouant la somme de 12.000,00 euros mais n'a toutefois pas tenu compte de la faible ancienneté de

madame JULLIEN, qui était seulement de 18 mois.

Il fait valoir que l'absence d'emploi stable de madame JULLIEN peut s'expliquer par un choix de vie délibéré de sa part.

Il ajoute que le changement de domaine professionnel de madame JULLIEN indique clairement une volonté d'orienter différemment son avenir professionnel.

Il ajoute que le souhait du compagnon de la salariée de partir travailler dans une autre région, les difficultés avec ce salarié ayant débuté dès le début de l'année 2012, a également pu motiver le choix de madame JULLIEN de ne pas prendre d'emploi stable.

Il fait également observer que l'arrivée dans une nouvelle région n'est pas très favorable à une recherche d'emploi pérenne et que les pièces produites par madame JULLIEN justifiant sa situation depuis son arrivée dans la région toulousaine confirment son choix de ne plus travailler dans la communication.

Il ajoute encore que le fait d'occuper des postes à temps partiel ne résulte pas nécessairement de l'impossibilité de trouver un emploi à temps plein mais peut également provenir de la situation satisfaisante de son conjoint pour qu'elle n'ait pas l'obligation de travailler à temps plein.

Qu'ainsi, les dommages et intérêts doivent être fixés au regard des éléments spécifiques du dossier, de la législation et de la jurisprudence habituelle.

Par conclusions du 30 janvier 2014, l'AGS-CGEA d'Annecy, intervenant à l'instance, demande à la cour de :

- Rejeter toutes fins et conclusions contraires,
- Dire et juger sa décision uniquement opposable à l'AGS-CGEA d'Annecy, intervenant conformément à l'article L.625-3 du code de commerce,

Vu les moyens exposés et les pièces produites par maître CLANET ès-qualités de mandataire judiciaire liquidateur de la société LISA AIRPLANES,

- Réformer le jugement déféré et, statuant à nouveau, débouter madame JULLIEN de ses demandes formées au titre de son licenciement,

Subsidiairement,

- Relevant que madame JULLIEN avait moins de deux ans d'ancienneté lors de son licenciement, réduire les dommages et intérêts au seul préjudice qu'elle démontrerait,
- Relevant que madame JULLIEN ne peut pas prétendre à deux mois de salaire à titre de dommages et intérêts pour non respect de la procédure de licenciement, réduire l'indemnité fixée par les premiers juges au seul préjudice qu'elle démontrerait, soit une somme inférieure à 2.000,00 euros,
- Déboutant madame JULLIEN de son appel au titre des dommages et intérêts alloués par la décision déférée pour non respect de la procédure de réembauche, confirmer cette disposition du jugement.

Secondairement,

- Dire et juger qu'elle ne devra procéder à l'avance des créances visées aux articles L.3253-6 et suivants du code du travail que dans les termes et conditions résultant des dispositions des articles L.3253-19 et L.3253-17 du code du travail,
- Dire et juger que les indemnités fixées au titre de l'article 700 du code de procédure civile et les dépens doivent être exclus de sa garantie, les conditions spécifiques de celle-ci n'étant pas réunies, notamment au visa de l'article L.3253-6 du code du travail,

- Condamner madame JULLIEN aux dépens et en toute hypothèse, les exclure de la garantie de l'AGS.

Le CGEA s'en rapporte aux moyens exposés par la société LISA AIRPLANES et aux pièces qu'elle produit mais fait plusieurs observations à titre subsidiaire :

En ce qui concerne la régularité de la procédure :

Il fait valoir que la prétention de madame JULLIEN quant à l'obtention d'une indemnité égale à deux mois de salaire est injustifiée puisque la loi prévoit un montant maximum à l'indemnité pour irrégularité de procédure et qu'elle ne développe aucun élément pour apprécier le préjudice subi.

En ce qui concerne le licenciement :

Il rappelle que la salariée ayant moins de deux ans d'ancienneté au moment de son licenciement, il lui appartient de démontrer son préjudice mais qu'elle n'articule aucun fait nouveau et ne produit aucune pièce justifiant de l'indemnité allouée par les premiers juges.

Qu'ainsi, cette indemnité doit être réduite.

En ce qui concerne la priorité de réembauchage :

Il rappelle que l'indemnité allouée à ce titre répare la perte d'une chance dont le préjudice n'est pas certain et que la somme de 500,00 euros allouée par les premiers juges doit être considérée comme réparant ce préjudice.

En ce qui concerne sa garantie :

Il rappelle que sa garantie est limitée par la loi et qu'il résulte notamment de l'article L.3253-6 du code du travail que seules les sommes dues en exécution du contrat de travail pourraient relever de la garantie instituée et qu'il faut en exclure les sommes qui seraient allouées au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

De son côté, par conclusions du 8 octobre 2013, madame JULLIEN a formé un appel incident et demande à la cour de :

Confirmer le jugement en ce qu'il a :

- Dit et jugé que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- Dit et jugé que son licenciement était entaché d'une irrégularité de procédure pour non respect des dispositions de l'article L.1235-15 du code du travail,
- Condamné la société LISA AIRPLANES à lui payer la somme de 2.800,00 euros par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en première instance.

Et, statuant de nouveau :

Fixer ses créances au passif de la société LISA AIRPLANES, pour les sommes suivantes :

- 24.000,00 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 4.000,00 euros pour procédure irrégulière et non respect des dispositions de l'article L.1235-15 du code du travail,
- 4.000,00 euros de dommages et intérêts pour violation de la priorité de réembauchage,
- 3.000,00 euros par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel,

- 35,00 euros à titre de remboursement du timbre fiscal compris dans les dépens,

Dire la décision à intervenir opposable à l'AGS-CGEA d'Annecy.

Au soutien de ses demandes, elle rappelle que son action est soumise à la prescription de droit commun.

A titre liminaire elle souhaite donner acte à la société LISA AIRPLANES qu'elle reconnaît que son action n'est pas prescrite.

En ce qui concerne la procédure irrégulière :

Elle précise qu'ayant été licenciée en même temps que deux autres salariés, la procédure applicable est celle d'un licenciement collectif économique dans une entreprise comprenant de 11 à 49 salariés.

Elle rappelle qu'en vertu de l'article L.1233-8 du code du travail, *"l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte le comité d'entreprise dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de cinquante salariés, dans les conditions prévues par la présente sous-section."*

Elle ajoute que préalablement à cette consultation, l'employeur doit remettre au représentant du personnel les documents énoncés à l'article L.1233-10 du code du travail, notamment :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement,
- le nombre de licenciements envisagé, les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements,
- le nombre de salariés permanents ou non, employés dans l'établissement,
- le calendrier prévisionnel des licenciements et les mesures de nature économiques envisagées.

Qu'au contraire, il est constant que la société LISA AIRPLANES n'a pas rempli les conditions de consultation des représentants du personnel et s'est donc exonérée de ses obligations relatives notamment à la présentation des critères proposés pour l'ordre des licenciements.

Elle précise encore qu'est irrégulière toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise où le comité d'entreprise ou les délégués du personnel n'ont pas été mis en place alors qu'elle est assujettie à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi ; qu'ainsi, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis.

Qu'en l'espèce, soit la société LISA AIRPLANES a des délégués du personnel dont elle ne peut démontrer la consultation régulière dans le cadre du licenciement collectif, soit elle n'en a pas et ne peut se dédouaner de sa carence dans l'organisation des élections des délégués du personnel.

Qu'ainsi, la procédure est irrégulière et le jugement doit être confirmé en ce qu'il a dit et jugé que la société LISA AIRPLANES a violé les dispositions de l'article L.1235-15 du code du travail.

Qu'ainsi, la somme de 4.000,00 euros doit lui être allouée au titre de ce non respect de la procédure.

Elle ajoute qu'il faut donner acte à la société LISA AIRPLANES qu'elle reconnaît l'absence de représentant du personnel et de ce que les dispositions de l'article L.1235-15 doivent recevoir application.

Elle rappelle en outre avoir été écartée de l'entreprise dès le 3 avril 2009, soit avant la tenue de l'entretien, que les termes du courrier la dispensant de venir travailler exposent déjà un motif économique de licenciement avant la tenue de l'entretien, préjugant ainsi de la décision et constituant une irrégularité flagrante de procédure.

Elle ajoute qu'ayant été écartée du jour au lendemain de l'entreprise, la société LISA AIRPLANES a pris unilatéralement une décision de licenciement verbal puisque cette décision ne peut être prise, arrêtée et/ou décidée avant la tenue de l'entretien préalable.

Qu'ainsi, le licenciement est abusif.

En ce qui concerne l'absence de reclassement :

Elle rappelle que le licenciement économique ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel elle appartient.

Elle fait valoir que la société LISA AIRPLANES n'a formulé aucune offre précise de reclassement à son bénéficiaire, puisqu'elle avait déjà été licenciée dès le 3 avril, et qu'aucune proposition d'adaptation de son poste n'a été sérieusement envisagée.

Elle ajoute que la société LISA AIRPLANES est partiellement filialisée puisqu'elle compte parmi ses actionnaires RHONE ALPES DEVELOPPEMENT et EXPANS INVEST et que la société aurait donc dû rechercher toute possibilité de reclassement à son bénéficiaire au sein de ce groupe.

Elle fait observer que selon la société LISA AIRPLANES, elle aurait pu revendiquer des fonctions techniques puisqu'un poste d'ingénieur lui a été proposé plusieurs mois après la notification de son licenciement.

Elle ajoute que le courrier du 7 mai 2009 démontre encore qu'aucune recherche sérieuse de reclassement n'a été effectuée puisqu'elle a indiqué qu'au titre de son obligation de reclassement, elle lui avait proposé la convention de reclassement personnalisé.

Qu'ainsi, aucune recherche n'ayant été effectuée, le licenciement est abusif.

En ce qui concerne le non-respect des critères d'ordre de licenciement :

Elle fait valoir que la société LISA AIRPLANES ne fait état d'aucun critère d'ordre mais a tenté de se rattraper dans son courrier du 7 mai 2009.

Elle rappelle que la prise en compte de ces critères est rendue obligatoire par les dispositions du code du travail, y compris lorsqu'un seul poste ou un seul salarié est concerné.

Elle précise que la société LISA AIRPLANES a reconnu dans son courrier du 7 mai 2009 ne pas avoir appliqué les critères, au motif qu'elle était la seule salariée du service marketing et communication, ceci en violation des dispositions de l'article L.1233-7 du code du travail.

Elle ajoute que ce courrier ne peut constituer une réponse valable à la demande d'énonciation des critères d'ordre.

Elle rappelle que la notion de catégories professionnelles, qui sert de base à l'établissement de l'ordre des licenciements, ne se réduit pas à un emploi déterminé, mais vise l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Qu'ainsi, cela peut conduire à appliquer les critères d'ordre à tous les cadres de l'entreprise, quels que soient leurs domaines d'intervention.

Elle fait valoir que madame TROILLARD est devenue responsable communication quelques mois après son licenciement et a donc repris ses fonctions.

Qu'ainsi son poste n'a pas été supprimé.

Elle ajoute que la société LISA AIRPLANES essaie de tromper les juges en délivrant un avenant du 1er mai 2012 alors que son licenciement est intervenu le 27 avril 2009.

Elle fait valoir qu'elle démontre bien avoir été remplacée à son poste puisque madame TROILLARD se présente comme responsable communication de juin 2009 à mai 2011 sur les sites internet de liens professionnels, notamment LinkedIn, mais également auprès des journalistes présents au salon aéronautique de Biscarosse en mai 2010, ou encore sur les sites spécialisés de l'aviation.

Elle allègue également la vacance d'un poste de chargé de mission à compter d'une date proche de son départ mais que rien ne lui a été proposé, alors même que le souhait de départ du salarié occupant ce poste était connu de l'employeur avant l'annonce du licenciement économique. Elle ajoute que la société LISA AIRPLANES ne répond pas sur ce point.

Qu'ainsi, rien ne démontre que les critères d'ordre ont été appréciés par l'employeur, et que ce non respect permet au salarié d'obtenir réparation du préjudice subi, à savoir la perte d'emploi et que la réparation doit être fondée sur un quantum similaire à celui du licenciement abusif.

En ce qui concerne l'absence de motif économique :

Elle rappelle que la lettre de licenciement fixe les termes du litige et que le licenciement économique peut avoir pour origine des difficultés économiques, des mutations technologiques ou une réorganisation de l'entreprise afin de sauvegarder sa compétitivité.

Elle fait valoir en l'espèce que les éléments avancés dans la lettre ne permettent pas d'établir ces trois origines possibles : certes cette lettre fait état de l'impossibilité de trouver des capitaux mais n'indique pas être en difficulté économique, en mutation technologique ou qu'elle doit sauvegarder sa compétitivité.

Elle ajoute que le motif tiré de la levée de fonds accessibles qui conduirait à réduire les frais de développement, n'est pas un motif économique et ne répond à aucune des justifications légales ou jurisprudentielles.

Qu'ainsi, ces seuls éléments permettent de considérer le licenciement comme étant abusif.

Elle ajoute que la presse a fait état de cette levée de fonds de 2 millions d'euros dès le début du mois de septembre 2009, que la société LISA AIRPLANES a donc su remédier à ses prétendues difficultés.

Elle précise que cet accord ne s'étant pas effectué du jour au lendemain mais résultant d'une longue négociation, la société LISA AIRPLANES a agi dans une précipitation blâmable en la licenciant dès le mois d'avril alors qu'une négociation d'apport de fonds pouvait aboutir à très moyen terme.

Elle fait valoir qu'il n'est pas établi que la société LISA AIRPLANES connaissait des difficultés liées à la crise financière, et que des articles de presse parus en 2010 et 2011 font état de sociétés "positionnées sur les marchés de niche (qui) semblent carrément ignorer la crise. C'est le cas de JCB Aero et LISA AIRPLANES." ainsi que de la présence de la société LISA AIRPLANES dans des salons très coûteux.

Qu'en l'absence de motif économique énoncé dans la lettre mais également de son inexistence dans la réalité, son licenciement doit être déclaré abusif et le jugement rendu par le conseil de prud'hommes doit être confirmé.

En ce qui concerne le défaut de motivation de la lettre de licenciement :

Elle fait valoir que la lettre de licenciement manque à une obligation essentielle de motivation puisqu'elle ne précise pas les incidences de la soi-disant difficulté économique sur son poste de travail.

Qu'ainsi, la motivation du licenciement doit être personnelle et individualisée afin que le salarié soit en mesure de savoir exactement pourquoi les raisons économiques invoquées ont conduit à son licenciement.

Qu'en ne précisant pas que son poste était supprimé, son licenciement est abusif et qu'il faut donner acte à la société LISA AIRPLANES qu'elle reconnaît qu'elle aurait dû préciser que le poste était supprimé mais qu'elle ne l'a pas fait.

Elle ajoute que le motif invoqué est identique à celui présenté à l'encontre des deux autres salariés licenciés en même temps qu'elle, sans plus de précision quant à la suppression du poste de l'intéressé.

Qu'ainsi, le jugement doit être confirmé en ce qu'il a dit et jugé que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En ce qui concerne le préjudice :

Elle allègue un préjudice particulier puisqu'elle avait déménagé depuis Paris pour prendre son poste, qu'au moment où elle a été dispensée d'activité elle n'a reçu qu'une explication sur le coin de la table et a juste eu le temps de récupérer ses affaires personnelles, vivant ce départ comme une mise à pied disciplinaire et précise avoir fait une fausse couche juste après l'annonce de son licenciement.

Elle précise n'avoir pu retrouver d'emploi stable malgré de longues et difficiles recherches et une réorientation professionnelle dans le tourisme en raison d'une perte de confiance en elle.

Elle ajoute avoir été 7 mois sans emploi, puis avoir occupé un poste de formatrice de novembre 2009 à avril 2010 cumulé à celui d'hôtesse d'accueil à l'aéroport pour compenser sa perte de revenus, puis avoir de nouveau été formatrice dans le cadre d'un CDD de 9 mois cette fois d'octobre 2010 à mai 2011, poste suivi d'une nouvelle période d'indemnisation par Pôle Emploi jusqu'au 31 décembre 2012, puis avoir été recrutée dans le cadre de divers contrats à durée déterminée.

Elle précise n'avoir jamais retrouvé de poste en contrat à durée indéterminée, que sa perte de salaire brute correspond à la somme de 16.477,77 euros et que ses emplois précaires ont occasionné des frais de déplacement importants.

Elle sollicite l'octroi de 24.000,00 € au titre de son préjudice et fait valoir que la société LISA AIRPLANES, reconnaissant l'irrégularité de procédure pour défaut de consultation des délégués du personnel et le défaut de motivation de la lettre, ne peut faire 'amende honorable' pour minorer l'existence de son préjudice réel et vérifiable.

Elle fait valoir que par définition, une saisine effectuée dans le délai de prescription ne peut pas être tardive, mais qu'au surplus elle n'a pas voulu mettre son compagnon en difficulté en saisissant le conseil de prud'hommes alors qu'il était toujours salarié de l'entreprise. Elle ajoute à ce titre qu'il ne peut lui être fait grief de la prise d'acte de la rupture du contrat par son compagnon en raison de conditions de travail insupportables.

Elle rappelle que c'est bien la société qui a procédé à trois licenciements abusifs et que sa précarité ne résulte pas d'un choix de vie délibéré, ni d'une volonté de sa part de s'orienter différemment, mais que son préjudice réel et chiffré va bien au delà du simple calcul de son préjudice financier et de carrière s'élevant à 16.477,77 euros, et doit inclure son important préjudice moral et ses problèmes de santé.

Qu'ainsi, elle est bien fondée à solliciter la somme de 24.000,00 euros à titre de dommages et intérêts.

Elle ajoute que la société LISA AIRPLANES veut démontrer la réalité de ses difficultés économiques, qui n'étaient pas établies en 2009 dans la mesure où la levée de fonds était programmée, par son placement en liquidation judiciaire à compter du 8 avril 2013.

Qu'au contraire, il est de jurisprudence constante que la validité d'un licenciement économique doit être appréciée à la date à laquelle il est notifié et non quatre ans plus tard.

En ce qui concerne la priorité de réembauchage :

Elle rappelle avoir fait valoir sa priorité de réembauchage par courrier du 4 mai 2009.

Elle fait valoir que cette priorité a été violée par la société LISA AIRPLANES qui ne lui a pas transmis toutes les offres d'emplois disponibles dans l'entreprise et compatibles avec sa qualification,

Elle précise qu'un seul poste d'ingénieur mécanique en bureau d'études lui a été proposé alors qu'elle a lancé un recrutement en janvier 2010 sur un poste de responsable design produit qui ne lui a pas été proposé, en violation des dispositions de l'article L.1233-45 du code du travail.

Elle ajoute que le registre unique du personnel versé aux débats est incomplet puisque d'autres emplois ont été pourvus durant la période de priorité et qu'ils n'apparaissent pas sur ce registre.

Elle énonce qu'en cas de violation de la priorité de réembauchage, le juge doit accorder au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire.

Qu'ainsi, la somme de 4.000,00 euros doit lui être allouée.

SUR QUOI, LA COUR :

Sur la nature économique du licenciement :

Attendu que conformément à l'article L.1233-3 du code du travail, constitue un licenciement économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ;

Attendu qu'aux causes ci-dessus énumérées, il convient d'ajouter deux autres causes, à savoir la réorganisation de l'entreprise ou du secteur d'activité pour sauvegarder sa compétitivité et la cessation d'activité ;

Attendu que conformément à l'article L.1233-16 du code du travail, la lettre de licenciement doit comporter l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur et mentionner la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 du code du travail et ses conditions de mise en oeuvre ;

Attendu que madame Vanessa JULIEN a été licenciée par lettre recommandée avec avis de réception du 27 avril 2009 aux motifs suivants :

'... LISA Airplanes est une Jeune Entreprise Innovante qui ne réalise pas de CA et ce jusqu'à début 2010 au mieux.

Le financement de LISA Airplanes a été réalisé depuis sa création et jusqu'à aujourd'hui par des investisseurs privés et des fonds institutionnels.

Afin de mener LISA Airplanes jusqu'à son premier CA en 2010 nous avons besoin de nouveaux capitaux.

Dans le contexte de la crise financière il devient impossible à LISA Airplanes de trouver les capitaux à la hauteur des montants prévisionnels, notamment auprès de fonds institutionnels.

La levée de fond accessible aujourd'hui par LISA Airplanes conduit à réduire l'ensemble des frais de développement de l'entreprise dont sa masse salariale...'

Attendu que le motif tiré de l'impossibilité provisoire de trouver de nouveaux capitaux pour permettre le développement d'une société jeune et innovante ne peut constituer à lui seul un juste motif de licenciement économique, dès lors qu'il n'est pas justifié que les recherches de ces mêmes capitaux ont définitivement été abandonnées ou ont échoué et étaient au surplus indispensables à la survie de l'entreprise ;

Attendu que le simple fait de chercher à obtenir de nouvelles liquidités par l'apport de fonds d'investisseurs privés ou institutionnels n'est pas la démonstration de la réalité des difficultés économiques de la société, aucune référence n'étant faite quant aux carnets de commandes en cours,

aux difficultés économiques à venir du secteur, notamment celui de l'aviation de plaisance, à la situation financière exacte au jour où le licenciement est envisagé, au capital initial investi dans la société, aux effectifs de l'entreprise et à la politique commerciale menée ;

Attendu qu'à l'inverse il est parfaitement démontré que la société LISA AIRPLANES a bien levé des fonds à hauteurs de 2M d'euros dès le mois de septembre 2009 par le biais de la société Viveris Management, que la société LISA AIRPLANES était alors en plein essor du fait de la création et de la commercialisation d'un concept d'avion innovant 'l'Akoya ', que nécessairement le chiffre d'affaire en 2009 était inconnu dans la mesure où cet avion n'était commercialisable qu'à l'automne 2010 ;

Qu'il suffit de se référer aux différentes coupures de la presse locale ou spécialisée, versées aux débats, pour se convaincre que la société en 2009 n'était pas une société en crise (le Dauphiné Libéré titrant en Avril 2009 'Lisa Airplanes ça plane pour elle ', la revue Entreprendre titrant en novembre 2009 ' ça décolle pour Lisa Airplanes ', le courrier des cadres écrivant en avril 2010 que la société Lisa Airplanes ignorait la crise, etc...) ;

Attendu qu'il n'est donc justifié d'aucune difficulté d'ordre structurel ou conjoncturel au jour du licenciement, que le simple fait de réduire la masse salariale pour dégager une meilleure rentabilité financière de la société dans l'attente de versements de capitaux, dont il a été démontré par ailleurs qu'ils étaient certains d'être versés à très court terme, ne peut justifier le licenciement économique tel qu'effectué ;

Attendu qu'enfin et au surplus il n'est nullement mentionné dans la lettre de licenciement les incidences sur l'emploi du licenciement économique envisagé ;

Attendu que pour l'ensemble de ces raisons, il convient de confirmer le jugement qui a dit que le licenciement de madame Vanessa JULIEN était un licenciement sans cause réelle ni sérieuse ;

Sur la régularité de la procédure :

Attendu qu'il est constant que la société LISA AIRPLANES employait plus de 11 salariés mais moins de 50 salariés, que le licenciement économique a affecté trois salariés, dont madame Vanessa JULIEN, qu'enfin il n'existait aucun représentant du personnel au sein de la société contrairement aux dispositions de l'article L.1235-15 du code du travail, la société LISA AIRPLANES ne fournissant aucune explication sur le défaut de l'organisation d'élections représentatives au sein de sa structure et ne produisant aucun procès-verbal de carence pour justifier cette absence de représentation ;

Attendu qu'au surplus dès le 3 avril 2009 et avant même le jour prévu pour l'entretien préalable, soit le 15 avril 2009, la société LISA AIRPLANES écrivait à madame Vanessa JULIEN pour lui signifier qu'elle n'avait plus à se présenter dans l'entreprise pendant la période de la procédure qu'elle qualifiait déjà de licenciement économique avant même la tenue de l'entretien ;

Attendu qu'il n'est d'ailleurs pas contesté par la société elle-même qu'elle a effectivement failli à ses obligations en ne respectant pas les dispositions des articles L.1235-15 du code du travail (élections des délégués du personnels), L.1233-8 du code du travail (consultation des délégués du personnels), et L.1233-10 du code du travail (remise préalable des documents aux représentants du personnel énonçant les raisons économiques des licenciements envisagés) ;

Attendu qu'il convient également pour l'ensemble de ces raisons de confirmer le jugement qui a dit que la procédure de licenciement de madame Vanessa JULIEN était irrégulière ;

Sur les conséquences financières de la rupture et de l'irrégularité de la procédure :

Attendu que madame Vanessa JULIEN avait moins de deux ans d'ancienneté au sein de la société LISA AIRPLANES ;

Qu'il sera donc fait application des dispositions de l'article L.1235-5 du code du travail ;

Attendu qu'il est justifié que madame Vanessa JULIEN est restée 7 mois sans emploi, avant de retrouver un nouveau contrat de travail à durée déterminée, qu'elle a enchaîné successivement des périodes de travail sous contrats à durée déterminée entrecoupées de nouvelles périodes de chômage, que cette difficulté de trouver un emploi stable et durable n'est pas un choix volontaire de madame Vanessa JULIEN comme le soutient l'appelant, mais bien la conséquence de la rupture brutale et abusive de son contrat de travail en violation de toutes les règles procédurales applicables en la matière ;

Qu'il est justifié que ces difficultés à retrouver un emploi stable et permanent ont généré une perte financière de plus de 16.000,00 euros pour l'intéressée ;

Attendu qu'en égard aux conditions de la rupture et aux difficultés tant personnelles qu'économiques subies par madame Vanessa JULIEN du fait de la perte brutale de son emploi, il convient de fixer sa créance indemnitaire pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse au passif de la liquidation judiciaire de la société LISA AIRPLANES à la somme de 20.000,00 euros, eu égard à son salaire de référence qui était alors de 2.000,00 euros par mois ;

Attendu que madame Vanessa JULIEN peut prétendre également à une indemnisation de son préjudice pour irrégularité de la procédure, qu'il convient en conséquence de fixer sa créance à ce titre au passif de la liquidation judiciaire à la somme de 2.000,00 euros ;

Sur la violation de la priorité de réembauchage :

Attendu qu'il est constant que madame Vanessa JULIEN a fait valoir sa priorité de réembauchage auprès de son employeur par lettre recommandée du 4 mai 2009 ;

Qu'il est justifié que madame Vanessa JULIEN n'a reçu qu'une seule proposition portant sur un poste d'ingénieur mécanique en bureau d'études par courrier du 1er février 2010 ;

Attendu que le registre du personnel produit par la société est incomplet, qu'il est cependant justifié par ailleurs que des recrutements ont été initiés au début de l'année 2010 notamment sur un poste de responsable design produit, qu'il est constant que ce poste n'a pas été proposé à madame Vanessa JULIEN ;

Attendu que l'appelant est en outre particulièrement taisant sur le non respect de cette obligation qui pourtant lui incombait, que sauf à dire que madame TROILLARD n'a pas effectivement repris le poste de chargé de communication, il ne fournit aucun justificatif venant accréditer le fait qu'il n'y a pas eu de création de postes après le licenciement, le registre du personnel étant, comme rappelé ci-dessus, produit de manière parcellaire ;

Attendu qu'enfin l'acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle ne dispense pas l'employeur de respecter son obligation liée à la priorité de réembauchage exprimée par la salariée licenciée ;

Attendu que c'est donc à juste titre que le conseil de prud'hommes a dit que la société LISA AIRPLANES n'avait pas respecté la priorité de réembauchage ;

Attendu que par application de l'article L.1235-13 du code du travail, il convient de fixer à ce titre la créance indemnitaire de madame Vanessa JULIEN à la somme de 4.000,00 euros, le jugement devant être réformé sur le montant alloué ;

Sur les demandes accessoires :

Attendu que conformément à l'article L.3253-1 du code du travail, les créances résultant du contrat de travail sont, en cas de procédure collective, garanties conformément aux articles L 625-7 et L 625-8 du code de commerce, dans les conditions prévues aux articles L 3253-2 à L 3253-21 du code du travail ;

Que conformément à l'article L 3253-6 dudit code, tout employeur de droit privé assure ses salariés contre le risque de non-paiement des sommes qui leurs sont dues en exécution du contrat de travail,

en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ;

Attendu qu'au cas d'espèce le CGEA d'ANNECY est bien gestionnaire de l'AGS par application de l'article L 3253-14 du code du travail ;

Attendu que le salarié n'ayant aucune action directe à l'encontre de l'AGS, il convient de dire et juger que le présent arrêt est opposable au centre de Gestion et d'Etudes AGS (CGEA) d'Annecy, délégation régionale AGS du SUD EST ;

Attendu qu'enfin l'obligation du centre de Gestion et d'Etudes AGS (CGEA) d'Annecy, délégation régionale AGS du SUD EST, n'est tenue à faire l'avance des sommes garanties que sur présentation par le mandataire à la liquidation judiciaire d'un relevé de créances et d'un justificatif de l'absence de fonds disponibles pour procéder à leur paiement et dans la limite du plafond fixé par décret ;

Attendu qu'il convient pour des raisons tenant à l'équité de faire application de l'article 700 du Code de Procédure Civile et de fixer la créance de madame Vanessa JULIEN à la somme de 1.500,00 euros en première instance et à la somme de 2.500,00 euros en instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

La cour après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par arrêt contradictoire,

Confirme le jugement du 16 mai 2013 du conseil de prud'hommes de Chambéry en ce qu'il a :

- dit que le licenciement de madame Vanessa JULIEN ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse,
- dit que la procédure de licenciement était irrégulière au sens de l'article L.1235-15 du code du travail,
- dit que la société LISA AIRPLANES avait violé son obligation de priorité de réembauchage,

L'infirmes pour le surplus,

Statuant à nouveau,

Fixe la créance de madame Vanessa JULIEN au passif de la liquidation judiciaire de la société LISA AIRPLANES aux sommes suivantes :

- 20.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse,
- 2.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour non respect de la procédure de licenciement,
- 4.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour violation de la priorité de réembauchage,

Dit que le présent arrêt est opposable au centre de Gestion et d'Etudes AGS (CGEA) d'Annecy, délégation régionale AGS du SUD EST,

Dit que le centre de Gestion et d'Etudes AGS (CGEA) d'Annecy, délégation régionale AGS du SUD EST, n'est tenu à faire l'avance des sommes garanties que sur présentation par le mandataire à la liquidation judiciaire d'un relevé de créances et d'un justificatif de l'absence de fonds disponibles pour procéder à leur paiement et dans la limite du plafond fixé par décret, les sommes allouées au titre de l'article 700 du code de procédure civile étant exclues de cette garantie ainsi que les dépens,

Fixe à la somme de 1.500,00 euros en première instance et à la somme de 2.500,00 euros en instance d'appel, la créance de madame Vanessa JULIEN au passif de la liquidation judiciaire de la société LISA AIRPLANES au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Dit que les dépens de première instance et d'appel seront pris en frais privilégiés de liquidation judiciaire,

Ainsi prononcé le 20 Mai 2014 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par Monsieur LACROIX, Président, et Madame ALESSANDRINI, Greffier.