

ARRÊT N°

R.G : 14/03312

JNG/DO

CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'ORANGE

14 mai 2014

Section: Industrie

RG:13/309

C/

COUR D'APPEL DE NÎMES

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 08 DECEMBRE 2015

APPELANTE :

SAS prise en la personne de son représentant légal en exercice

représentée par Maître Bruno LOUVEL de la SELARL PHENIX, avocat au barreau de RENNES

INTIMÉ :

Monsieur

représenté par Maître D , avocat au barreau D'AVIGNON

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS :

Monsieur Jean-Noël GAGNAUX, Conseiller, a entendu les plaidoiries en application de l'article

945-1 du code de Procédure Civile, sans opposition des parties.

Il en a rendu compte à la Cour lors de son délibéré.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

Monsieur Guénaël LE GALLO, Président

Monsieur Christian LERNOULD, Conseiller

Monsieur Jean-Noël GAGNAUX, Conseiller

GREFFIER :

Madame Fatima GRAOUCH, Greffière, lors des débats et du prononcé de la décision

DÉBATS :

à l'audience publique du 06 Octobre 2015, où l'affaire a été mise en délibéré au 08 Décembre 2015

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

ARRÊT :

Arrêt contradictoire, rendu en dernier ressort, prononcé et signé par Monsieur Guénaël LE GALLO, Président, publiquement, le 08 Décembre 2015, par mise à disposition au greffe de la Cour

Monsieur S a été embauché le 22 septembre 2003 en qualité d'attaché commercial à temps complet pour une durée indéterminée au coefficient 170 par la S.A.S - fabricant du produit " " contrat de travail régi notamment par la convention collective de l'industrie laitière (base 1.296 € brut pour un horaire de 39 heures par semaine).

Par avenant du 10 juin 2008, il a été promu 'chef de région' au coefficient 280 avec une rémunération brute mensuelle de 2.272 € pour 39 heures de travail hebdomadaire, avec en avantage en nature un véhicule de fonction.

En mars 2011, la société Holding a racheté la S.A.S qui en avril 2012 a décidé notamment de confier une partie de son activité commerciale à la société S, entraînant une réorganisation commerciale.

Alors qu'il semblait que la société S allait intégrer divers commerciaux dont S ce dernier a reçu le 30 janvier 2013 une convocation à un entretien préalable à licenciement puis était licencié pour motif économique à effet du 4 mars 2013.

S a saisi le Conseil de prud'hommes d'Orange en invoquant l'exécution déloyale de contrat de travail par la société et un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sollicitant des dommages et intérêts.

Le Conseil de Prud'hommes d'Orange, par jugement contradictoire en date du 14/05/2014 , a jugé

'Dit que l'exécution loyale du contrat de travail de M. N S u mois d'Avril

à Décembre 2012 n'est pas retenu et qu'ainsi la recherche de reclassement auprès de S est remise en cause ;

Condamne la société à payer à M. S :

- 10.000 € au titre des dommages intérêts pour l'exécution déloyale du contrat de travail ;
- 25.000 € au titre des dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 1.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute Monsieur S du surplus des demandes ;

Laisse les dépens à la charge de la Société .'

La S.A.S - régulièrement appelante le 1/07/2014 - fait essentiellement valoir au terme de ses conclusions oralement soutenues à l'audience de la Cour

- que le licenciement économique est justifié par la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise
- qu'elle appartenait au moment du licenciement à un groupe en difficulté, en un secteur d'activité confronté à des problèmes importants de concurrence sur un marché difficile
- qu'au sein de ce groupe la Société B était en déficit en 2011 et 2012 avant d'être placée le 22 octobre 2013 en redressement judiciaire par le Tribunal de commerce de la Tours.
- que la Société holding et la Société T connaissaient elles aussi des pertes.
- que la S.A.S subissait en 2012 et 2013 des difficultés majeures et était en déficit d'exploitation.
- que le poste de S a réellement été supprimé.
- que nul ne peut se substituer à l'employeur quant aux choix qu'il effectue dans la mise en oeuvre de la réorganisation et notamment dans le choix qu'il opère de supprimer une catégorie particulière de poste.
- qu'il n'a pas été possible de reclasser S malgré tous les efforts en ce sens de la société.
- qu'elle avait certes obtenu de la société S un projet conventions de transfert des commerciaux dont S mais en définitive sur un poste moins intéressant qu'un temps envisagé, et en conséquence refusé par S
- que S ne justifie pas de la réalité du préjudice invoqué en l'état de ce qu'il a perçu au chômage un revenu équivalent à celui qu'il percevait en travaillant, au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle.

La S.A.S - appelante - demande in fine de ses conclusions oralement soutenues à l'audience de la Cour

'Infirmant en toutes ses dispositions le jugement du Conseil de Prud'hommes d'ORANGE,

Dire et juger que la Société C justifie d'une menace sur sa compétitivité à son niveau et en toute hypothèse au niveau du secteur d'activité du groupe dont elle dépendait lors du licenciement ;

Dire et juger que la Société C, démontre par la production de l'ensemble des registres du personnel du groupe, l'absence de poste disponible, à l'époque du licenciement, compatible avec la qualification de Monsieur S, ou susceptible de l'être moyennant une courte adaptation ;

Débouter en conséquence Monsieur S de ses demandes de dommages et intérêts pour absence de justificatifs de motifs économiques du licenciement intervenu ;

Dire et juger que Monsieur S ne démontre pas que la Société C a commis de manquements au titre de l'exécution loyale du contrat de travail ;

Débouter en conséquence Monsieur S de toutes ses demandes, fins et conclusions,

Condamner Monsieur S à payer à la SAS la somme de 3.000,00 € sur le fondement de l'article 700 du CPC ; (...) aux entiers dépens'.

S - intimé et appelant incident - fait essentiellement valoir en des conclusions oralement soutenues à l'audience de la Cour :

- qu'il a été confronté à une exécution déloyale de son contrat de travail.

- qu'alors que ses fonctions étaient contractuellement clairement définies, le groupe a multiplié les modifications du contrat de travail pour lui retirer des tâches, porter atteinte à la clause d'exclusivité ou à son secteur (Corse...).

- qu'il ne s'agissait pas, comme le prétend la S.A.S , « d'un changement d'attributions résultant de la réorganisation de l'activité commerciale de la société qui ne modifie pas l'économie fonctionnelle du contrat de travail ».

- qu'il convient de porter à 18 216,24 € son indemnisation de ce chef.

- que par ailleurs la S.A.S a invoqué comme raison du licenciement pour motif économique la suppression de son poste, fait qu'elle ne justifie pas.

- qu'aucun effort réel n'a été fait pour son reclassement ou des recherches non pertinentes avec des sociétés géographiquement éloignées ou par des courriers circulaires qui ne constituent pas la nécessaire recherche individualisée exigée par la loi.

- qu'est fautif l'échec de la reprise par la société S des salariés commerciaux.

- que la condamnation intervenue pour ce motif doit être confirmée mais avec une indemnisation majorée.

N demande en conséquence in fine de ses conclusions oralement soutenues à l'audience de la Cour , de :

'- Constaté l'exécution déloyale du contrat de travail par la Société C sur le

principe,

- Confirmer la condamnation de la Société à ce titre. A titre subsidiaire,
- Porter le quantum de 10 000 € à 18 216,24 € à ce titre ;
- Constater l'absence de justificatifs de motifs économiques du licenciement intervenu,

Sur le principe,

- Confirmer la condamnation de la Société à ce titre. A titre subsidiaire,
- Porter le quantum de 25 000 € à 54 648,72 € à ce titre ;
- Condamner la Société au paiement de la somme de 2 500 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile. (...)'.

MOTIVATION

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail

Il est de principe - en droit - selon l'article 1221-1 du code du travail que 'le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi'.

Il convient d'en relever ici les termes en ses articles 4 et 5 du dernier avenant au contrat de travail, en date du 10/06/2008

' ARTICLE 4 - SECTEUR D'INTERVENTION

Monsieur S. interviendra dans la limite des zones géographiques ci-dessous énoncées :

Départements : 04/05/06/07/11/12/13/20A/208/26/30/34/48/66/83/84.

La Société s'engage, de son côté, à assurer pour le secteur ainsi octroyé, une exclusivité et s'interdit, en conséquence, de confier le même secteur à un autre Attaché Commercial, marchandiser CHR ou alimentaire, tant que la nécessité de la création d'un autre poste identique ne se fera pas sentir.

En contrepartie de ces missions ponctuelles, la Société rappelle en tant que de besoin, l'obligation faite à Monsieur S. d'assurer un volant d'affaires minimum, tel qu'il est prévu à l'Article 5.

ARTICLE 5 - REMUNERATION - OBLIGATION DE RESULTATS

En contrepartie de son activité, Monsieur S. percevra une rémunération mensuelle brute de 2 272,00 €.

Cette rémunération évoluera en fonction des accords salariaux existants dans la Société.

Par ailleurs, Monsieur S. compte tenu des charges de structure de l'entreprise, d'une part, et de l'exclusivité territoriale accordée, d'autre part, s'engage à satisfaire à une obligation de résultats mensuels et/ou trimestriels qui évoluera par voie d'avenant et qui sera établie de concert avec lui.

Dans l'hypothèse où Monsieur S. ne pourrait atteindre ces résultats, il est expressément convenu que cette insuffisance de résultats pourrait constituer ou bien une modification du secteur octroyé (réduction) ou bien un motif légitime de rupture de son contrat de travail.'

A cet égard il convient de remarquer que le contrat de travail de S est rédigé comme celui d'un agent commercial (secteur géographique dont la Corse, mention d'une exclusivité territoriale) mais est un contrat de travail.

Il est constant que la S.A.S n'a pas respecté le secteur géographique attribué à S par son contrat, lui enlevant les 2 départements de la Corse (20 A et 20 B) pour en confier la prospection à un agent commercial, et en lui laissant seulement 14 départements sur 16 convenus contractuellement.

Il résulte du dossier - la S.A.S produit des bulletins de paye et ce n'est pas contesté par le salarié - qu'en réalité S percevait toujours la même rémunération, indépendamment de tout objectif et ne bénéficiait d'aucun intéressement sur les ventes ; qu'ainsi cette modification de secteur était sans significative influence sur l'essentiel de son activité qui s'en trouvait réduite en générant seulement un moindre travail de prospection, et en tout cas sans aucune incidence sur sa rémunération.

La S.A.S justifie par ailleurs par une attestation d'un salarié qui accompagnait S dans son activité en Corse qu'en réalité il n'était procédé avec lui qu'à un voyage d'une semaine par an dans ce secteur géographique ; que ce secteur était donc limité en ses achats et représentait une partie très minime de l'activité de S.

La preuve en conséquence d'une inexécution déloyale du contrat de travail de S est certes ainsi rapportée et elle lui a nécessairement causé un préjudice, mais la somme allouée en première instance n'est pas justifiée au delà de la somme de 2000 €.

Sur le licenciement économique

L'Article L1233-4 du code du travail - Version en vigueur du 20 mai 2010 au 8 août 2015 - dispose :

'Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

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.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.'

La lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement du 11/02/2013 remise à S énonçait précisément le plan de restructuration et les difficultés économiques invoquées.

La lettre de licenciement en date du 4/03/2013 énonce pour sa part (ici intégralement reproduite) :

Comme nous vous l'avons indiqué lors de cet entretien, votre emploi est supprimé pour les motifs économiques suivants

La société réalise 70% de son chiffre d'affaires - à marque avec la grande distribution,

Les négociations tarifaires avec les enseignes de la grande distribution apparaissent chaque année plus difficiles d'autant plus que la Société est une entreprise mono-produit, de petite taille.

La Société ne peut se passer d'aucun de ses clients GMS [grandes et moyennes surfaces], chacun d'eux représentant de 10% à 20% de ses débouchés, alors que la Société ne représente qu'un pourcentage très marginal des approvisionnements d'une enseigne de grande distribution.

Dans les accords commerciaux 2012, la Société se voit obligée d'accepter des conditions tarifaires fortement dégradées pour récupérer les volumes perdus. Si elle arrive à maintenir son chiffre d'affaires 2012 par rapport à 2011, c'est au prix d'une dégradation de la rentabilité : la marge sur coûts variables a diminué de près de 10% entre les 5 premiers mois 2011 et les 5 premiers mois 2012, le prix de vente étant sous pression tandis que le coût des approvisionnements augmente. En effet, la production est dépendante du cours des matières premières (lait, sucre, cacao), dont les prix ont fortement augmenté sur la période.

Dans ce contexte économique difficile, la Société va clôturer son exercice 2012 en perte,

Face à une compétitivité en perte de vitesse, la Société fait le constat que le seul levier possible est d'adopter une stratégie de volume. Pour ce faire, elle doit augmenter suffisamment sa visibilité, elle doit recourir au réseau d'un partenaire de plus grosse taille pour une commercialisation efficace de sa production.

Dans cet environnement tendu, elle décide en 2012 de conclure un partenariat exclusif avec la société S spécialiste national de la distribution de confiserie et de boissons en grande surface.

Il s'agit d'une alliance commerciale, logistique et marketing sur lieu de vente. Ce partenariat assure une fréquence de visites suffisante pour améliorer sensiblement la visibilité du produit et permet de prévoir des augmentations de volume importantes. Ainsi, le prévisionnel de ventes pour 2013 s'établit à 17 millions de cols en GMS.

Cette nouvelle organisation de la distribution de la marque en GMS a entraîné la disparition au sein de la Société des fonctions commerciales pour tout le circuit GMS, ainsi que le suivi administratif afférent, en raison de la diminution du nombre de clients.

A la suite de la disparition de la commercialisation par la Société auprès des GMS, la fonction ventes et administration des ventes assurée en interne s'est recentrée sur le secteur RHF France (restauration hors foyer).

Ce secteur ne représente en 2012 qu'un chiffre d'affaires annuel de 1.483 k€ tandis que le secteur GMS a généré un chiffre d'affaires de 5.543 k€. De plus, les sociétés de distribution du circuit RHF sont de plus en plus affiliées à des grandes centrales.

La rentabilité du secteur RHF ne lui permet pas de supporter des coûts de développement commercial de plus de 7% du chiffre d'affaires soit l'équivalent de poste de commercial. Le projet de croissance de ce secteur sera géré par une seule personne car il nécessite très peu de

visites terrain et passe essentiellement par des négociations et accords en centrales.

La nécessité de sauvegarder la compétitivité de la Société et d'adapter l'effectif à la nouvelle stratégie commerciale ainsi que l'application des critères d'ordre de licenciement nous conduisent à supprimer votre poste de chef de région.

Nous avons procédé à des recherches de reclassement qui se sont avérées infructueuses.

Dans le cadre de cette procédure, nous vous avons proposé le bénéfice d'un contrat de sécurisation professionnelle. Vous avez accepté d'adhérer à ce contrat dans le délai de vingt et un jours qui vous était imparti.

De ce fait, votre contrat de travail est rompu à compter du lundi 4 mars 2013 au soir.

Vous avez acquis 120 heures au titre du DIF. Nous verserons à Pôle Emploi la somme correspondante à vos droits. Ces derniers seront dès lors soldés.

Nous vous remettons en main propre votre reçu pour solde de tout compte et votre certificat de travail lors de la restitution du matériel.

Nous vous rappelons que votre contrat de travail comporte une clause de non-concurrence à laquelle nous entendons expressément renoncer,

Vous êtes donc libre de tout engagement et de toute obligation de non-concurrence à notre égard.

Par ailleurs, dans le cadre des dispositions de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 Janvier 2008 et de l'avenant n°3 du 18 mai 2009, vous avez la possibilité de voir vos garanties frais de

santé et prévoyance maintenues pour une durée correspondant à la durée de votre contrat de travail dans la limite de 9 mois.

Si vous décidez de maintenir votre couverture, il vous faut compléter le document d'acceptation ci-joint, et nous le renvoyer par retour de courrier. La part salariale des cotisations à ces régimes sera retenue en totalité à la rupture de votre contrat de travail, dans la mesure où le financement est assuré conjointement par la Société et par vous-même, dans les mêmes proportions qu'antérieurement. Si la fin de votre prise en charge par Pôle Emploi intervient avant la fin de la durée de portabilité (en cas de reprise d'activité par exemple), il vous appartiendra de nous faire parvenir l'information de la date de cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage.

Nous vous informons que si vous en manifestiez le désir, vous aurez droit à une priorité de réembauchage pendant deux ans à compter de la rupture de votre contrat. Si vous acquérez une nouvelle qualification et que vous nous en informez, vous bénéficierez également d'une priorité de réembauchage au titre de celle-ci.

En outre, nous vous rappelons que, conformément à l'article L. 1233-67 du Code du Travail, toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de votre adhésion au contrat de sécurisation professionnelle.

Enfin, vous êtes tenu de nous restituer le matériel mis à votre disposition par la Société, à savoir un véhicule, un ordinateur portable et un téléphone portable, dans un délai de 10 jours suivant la réception de la présente.'

Sur la cause économique invoquée du licenciement

La société C soutient en résumé qu'alors qu'elle réalise l'essentiel de son chiffre d'affaires avec la grande distribution, elle est en difficulté dans des négociations de plus en plus dure d'autant qu'elle est une entreprise mono-produit, de petite taille, n'assurant qu'un pourcentage très marginal des approvisionnements de ses acheteurs ; qu'elle subit une dégradation de rentabilité et doit adapter pour survivre, l'obligeant pour survivre à un partenariat exclusif avec la société S, spécialiste national de la distribution de confiserie et de boissons en grande surface, dans la perspective d'augmenter les opérations de démarchages et de suivis commerciaux. Ce partenariat entraîne la disparition de la commercialisation par la Société elle-même vers les GMS (grandes et moyennes surfaces), en se recentrant sur le secteur moins rentable RHF France (restauration hors foyer).

Elle justifie aux débats :

- de l'existence d'une situation et d'une stratégie de société qui a fait l'objet d'un 'projet de réorganisation de l'entreprise en vue de la sauvegarde de la compétitivité' en date du 23/01/2013 ayant obtenu un avis favorable des deux délégués du personnel lors d'une réunion du 28/01/2013.
- que l'exercice 2012 concomitant à la réorganisation de la Société C s'est soldé par un résultat d'exploitation déficitaire selon le bilan produit aux débats de -291 295 € alors même que les produits d'exploitation sont exceptionnellement gonflés par une reprise de provision à hauteur de 507 233 € (contre 46 167 € en 2011) et alors que le déficit de l'année 2011 était déjà de 106 782 €, avec notamment l'augmentation des impôts (+230 000 €) et l'augmentation du coût de la matière première (+600 000 €) pour un chiffre d'affaires quasi constant : elle produit le Bilan 2012 de la société et la Liasse fiscale 2013 de déclaration d'impôts.
- que la société malgré une réorganisation très importante avait voulu anticiper l'analyse d'un déficit encore plus important annoncé par tous les critères économiques de la situation en 2013, avec d'une part une chute de chiffres d'affaire en fin d'exercice de 8 2825 96 € à 6 871.364 € pour un déficit record de 963 236 € l'amenant à négocier fin 2013 un plan de conciliation avec ses créanciers pour éviter une procédure collective.
- que la Société B - membre du groupe, a été pour sa part placée en redressement judiciaire en 2013 puis liquidée, tandis que la Société bénéficiait de la même procédure de conciliation que la S.A.S devant le Tribunal de commerce de Paris le 28 octobre 2013 avec désignation d'un conciliateur avec mission d'assistance des dirigeants de la Holding et S pour favoriser la conclusion d'un accord destiné à mettre fin aux difficultés des entreprises ; cela a permis un protocole de conciliation du 17 avril 2014, un plan d'apurement des dettes fiscales et sociales ayant pu être négocié en janvier 2014 (documents produits aux débats).
- que la Société Timmatriculée le 23 octobre 2012 (donc très récente et à l'activité très limitée) avait pour objet la commercialisation de vin sous-cannette mais son projet a été confronté à de graves difficultés et elle a enregistré des pertes sur ses exercices 2012 (-2150 €) et 2013 (-13 902 €). Selon Liasses fiscales 2012 et 2013 cette société n'a aucun salarié.

A cet égard, S est en mesure d'apprécier de par ses fonctions de commercial la réalité de la situation et oppose seulement, sans plus de critiques des nombreux documents comptables et complets produits :

Il convient de relever le caractère partiel voire partial des éléments produits aux débats par

la société pour justifier le motif économique et surtout les éléments relatifs aux recherches de reclassement.'

En ce disant S ne formule aucune critique utile sur l'ensemble des éléments de preuve de la S.A.S énoncés devant la Cour pour justifier des difficultés économiques et la nécessité de la recherche de solutions pour tenter de sauvegarder la compétitivité et l'entreprise elle-même avec l'essentiel des emplois, selon des choix qu'il n'appartient pas à la juridiction d'apprécier.

La S.A.S en justifie par les très nombreuses pièces produites (comptables et fiscales), tant sur la situation de la S.A.S elle-même que sur les sociétés appartenant au même groupe ainsi devant la Cour des difficultés économiques et de ses restructurations pour sauvegarder la compétitivité et la survie de l'entreprise.

Par ailleurs la réalité de la suppression du poste de S est reconnue par le salarié lui-même quand il explique que la commercialisation a bien été confiée à une société tiers (extérieure au groupe) avec laquelle a été menée d'ailleurs très loin une négociation

pour qu'il y soit intégré, négociation rompue par celle-ci alors que l'accord semblait acquis.

La S.A.S a par ailleurs assuré la production aux débats du registre du personnel -comme d'ailleurs des autres sociétés du groupe.

En l'état il y a lieu en conséquence de considérer que la réalité des difficultés économiques invoquées par l'entreprise en sa lettre de licenciement est justifiée.

Sur les efforts de reclassement assurés par la S.A.S

La S.A.S énonce à ce propos dans sa lettre de licenciement :

'Nous avons procédé à des **recherches de reclassement**. Ces recherches, menées au niveau de l'entreprise et étendues aux autres sociétés du groupe, s'avèrent cependant **infructueuses** à ce jour. Nous poursuivons bien entendu nos recherches et vous informerons de toute proposition de reclassement conforme à votre profil professionnel, s'il s'en présente au cours de la procédure de licenciement.'

La S.A.S produit le registre de son personnel et des lettres de recherche d'emploi remises en main propre à des dirigeants de société membres du groupe (N et B dont il a déjà été dit supra la situation économique difficile ; qu'il est justifié par les registres du personnel de ces deux sociétés qu'aucun emploi n'a été pourvu pendant toute cette période de crise, ce qui a été répondu en son temps par ces deux sociétés qui étaient dans l'impossibilité de proposer un emploi quelconque.

Les lettres de consultation mentionnent expressément :

'Pour votre parfaite Information,

Les salariés concernés occupent les postes suivants :

quatre salariés employés au service commercial en qualité de chefs de région. Il s'agit d'une fonction de ventes et d'application de la politique commerciale de l'entreprise auprès des circuits de distribution GMS et RHF sur une région, plus précisément prises de commandes éventuelles, mise en place des plans promotionnels, gestion des linéaires, et de suivi opérationnel de l'activité développée sur cette région.: (...)'

Alors qu'il est justifié à toutes fins que la S.A.S a fait dès le 4/02/2013 des démarches dans le même sens auprès de Pôle Emploi et la Fédération nationale des industries laitières - sans réelle portée sans doute -, il est à remarquer qu'elle a mené par contre très loin de façon personnalisée la recherche d'une solution de reprise de ses 4 commerciaux par la société S à laquelle elle avait confié la commercialisation, l'échec de ce projet de reclassement ne lui étant pas imputable.

S critique à propos de son reclassement : *' les éléments relatifs aux recherches de reclassement dans le groupe manquent d'une part de date certaine, mais surtout d'autre part, ne remplissent pas les obligations de recherche individualisées de reclassement.'* et évoque aussi que *' ces courriers circulaires ne constituent pas une recherche individualisée ' car ' comportant pas les éléments nécessaires à une telle recherche loyale et complète'*, ce qui est contraire aux faits connus par les documents produits par la S.A.S C

Enfin S reproche l'échec de son intégration en la société S mais cette tentative démontre que la S.A.S a bien oeuvré pour un reclassement en ce sens et, débitrice d'une seule obligation de moyens même renforcée, elle n'est pas responsable de l'échec lié à un choix de cette société tiers ou au refus de S de la proposition qui lui a été in fine proposée par cette société.

Il y a lieu en conséquence en définitive de considérer que la S.A.S a respecté son obligation de recherche de reclassement de S.

Il y a lieu en conséquence de réformer le jugement entrepris également sur ce point et de dire que la S.A.S a respecté l'ensemble des obligations à sa charge selon l'article L1233-4 du code du travail.

PAR CES MOTIFS

La Cour

Statuant publiquement et contradictoirement, en dernier ressort

Réforme le jugement entrepris en toutes ses dispositions.

Statuant à nouveau,

Condamne la S.A.S à payer à S la somme de 2000 € pour inexécution déloyale de son contrat de travail.

Déboute S de l'ensemble de ses autres prétentions.

Condamne la S.A.S aux dépens de première instance et d'appel et à payer à S la somme de 1500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Arrêt signé par Monsieur Guénaël LE GALLO, Président et par Madame Fatima GRAOUCH, Greffière.

LE GREFFIER POUR LE PRESIDENT EMPECHE J.N GAGNAUX CONSEILLER