

sanitaire pour, d'un côté, n'accorder que des autorisations journalières ponctuelles aux élus, et, de l'autre, communiquer des autorisations de déplacement aux salariés positionnés sur des projets pour l'intégralité de leur durée (pouvant aller jusqu'à 1 mois et demi). En effet, si l'employeur met en œuvre toutes les mesures nécessaires à la préservation de la santé et la sécurité des salariés dans l'entreprise, rien ne justifie que les représentants du personnel ne soient pas protégés contre les mêmes risques sanitaires dès lors qu'ils se déplacent dans les mêmes locaux et de les priver de leur liberté de déplacement et de circulation. Le juge retient une approche très pragmatique de la situation en confrontant l'employeur à ses contradictions qui ne pouvait sérieusement autoriser les salariés à revenir sur site tout en les privant de leurs représentants. Quant au Tribunal judiciaire de Saint Nazaire, il précise bien que la restriction d'accès et de circulation du délégué syndical sur le site, et donc l'impossibilité de communiquer avec les salariés présents dans les

locaux, est disproportionnée au but recherché et légitime de protection sanitaire de l'ensemble des salariés et constitue un trouble manifestement illicite.

Par ces deux ordonnances, les juges des référés ont récusé les arguments d'opportunité des employeurs destinés à empêcher les représentants des travailleurs de se déplacer librement dans les entreprises en période de crise sanitaire et à entraver l'exercice de leur mandat. Compte tenu de la situation de la crise sanitaire, les employeurs ont l'obligation de prendre des mesures préservant la santé et de la sécurité des salariés en y associant les représentants du personnel et les organisations syndicales, notamment dans la mise en œuvre du DUERP et des mesures de santé et de sécurité. Les élus et les organisations syndicales ne manqueront pas d'être particulièrement vigilants sur le sujet s'appuyant notamment sur les décisions judiciaires récentes en la matière (6).

Camille Berlan,
Avocate au Barreau de Paris

(6) V. C. Gallon, *op.cit.*

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE Conseil de Prud'hommes de Lyon – Violation de l'ordre des licenciements – Réparation intégrale du préjudice subi – Barème Macron inapplicable.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LYON (Sect. Act. Div.) 28 janvier 2020
Mme V. contre SAS ERAS (N° RG 18/01.752)

En l'absence de conciliation, l'affaire a été renvoyée au bureau de jugement du 15 février 2019, pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R.1454-17, R. 1454-18, R. 1454-19, R. 1454-20 et R. 1454-21 du Code du Travail.

À cette audience, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré.

Le Conseil s'est déclaré en partage de voix le 17 mai 2019.

Les parties ont été convoquées en date du 24 septembre 2019 pour l'audience de départition du 19 novembre 2019.

À cette dernière audience, les parties ont comparu comme indiqué en première page.

Les parties entendues en leurs explications, l'affaire a été mise en délibéré au 28 janvier 2020.

Les parties ont été avisées que le jugement serait rendu public par mise à disposition au greffe.

EXPOSÉ DU LITIGE

Madame V. a été recrutée en qualité d'animateur qualité sécurité par la société par actions simplifiée Eras Chemsis, spécialisée dans le secteur de

l'ingénierie et des études techniques, suivant contrat à durée indéterminée en date du 21 janvier 2010.

La relation contractuelle s'est poursuivie à la suite d'un transfert du contrat de travail au profit de la société Eras dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et à temps partiel pour exercer les fonctions d'animateur qualité sécurité, position 3.1, coefficient 400, signé le 3 février 2014 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2014 et reprise d'ancienneté à compter de janvier 2010, à raison de 14 heures hebdomadaires et une rémunération mensuelle brute de 1.123,08 euros.

La convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 est applicable aux relations contractuelles.

Par courrier recommandé en date du 22 janvier 2018, Madame V. a été convoquée par son employeur à un entretien préalable en vue de son licenciement-prévu le 1^{er} février 2018.

Par lettre remise en main propre le 2 février 2018, Madame V. a été dispensée de toute activité professionnelle.

Le 14 février 2018 Madame V. a signé un contrat de sécurisation professionnelle

Par lettre recommandée du 24 février 2018, Madame V. a demandé que les motifs de son licenciement économique lui soient communiqués.

Par lettre recommandée du 23 février 2018, la société Eras a exposé les motifs économiques du licenciement intervenu.

Par requête enregistrée au greffe le 13 juin 2018, a saisi le Conseil de prud'hommes de Lyon, aux fins de contester la cause réelle et sérieuse de son licenciement.

Lors de l'audience de conciliation du 17 septembre 2018, le bureau de conciliation et d'orientation a partiellement fait droit aux demandes de Madame V. en ordonnant la communication du justificatif que la demanderesse était seule dans sa catégorie visée par le licenciement par la production du registre du personnel entre décembre 2017 et mars 2018, la note d'information du comité d'entreprise sur le projet de licenciement de la demanderesse et le procès-verbal correspondant à la date de consultation du CE, et ce avant le 28 septembre 2018.

Par courrier daté du 16 octobre 2018, la société défenderesse a communiqué le registre du personnel pour la période considérée.

(...)

Par procès-verbal en date du 17 mai 2019, les conseillers de la Section Activités diverses se sont déclarés en partage des voix et les parties ont été convoquées à l'audience de départage du 19 novembre 2019.

À cette audience, Madame V., comparaisant en personne et assistée de son conseil, a repris ses conclusions visées à l'audience et sollicite de la formation de départage de :

- fixer le salaire mensuel à la somme de 1.405,39 euros bruts,
- constater que la société Eras n'a pas fixé de critères de licenciement ; que le licenciement de Madame V. est dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- condamner en tout état de cause la société Eras à lui payer les sommes suivantes,
 - * celle de 45.000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale de son contrat de travail,
 - * celle de 45.000 euros nets à titre d'indemnité pour perte injustifiée d'emploi, et subsidiairement, pour licenciement abusif,
 - * celle de 3.000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile,
- ordonner la délivrance de bulletins de salaire et d'une attestation Pôle Emploi rectifiés sous astreinte de 250 euros par jour de retard à compter du 15^{ème} jour suivant la notification de la décision à intervenir, pendant trois mois, passés lesquels il sera à nouveau fait droit s'il y a lieu,
- dire et Juger que le Conseil de prud'hommes se réservera le droit de liquider l'astreinte,
- ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir dans toutes ses dispositions,

- condamner la société Eras à supporter les entiers dépens de l'instance.

La partie concluante soutient que la société Eras a fait du contrat de travail une exécution particulièrement déloyale en la soumettant à une série d'entretiens informels, au cours desquels on lui proposait de choisir entre une modification de son contrat de travail et la rupture de celui-ci, et sollicite une indemnisation à ce titre.

Madame V. expose que la société Eras ne lui a pas soumis de proposition écrite de modification de son contrat de travail durant l'entretien informel qui s'est tenu, que la requérante n'a pas pu bénéficier du délai de réflexion d'un mois et que la défenderesse prétend que le licenciement économique ne reposerait pas matériellement sur la suppression de son poste, mais sur son refus de la modification.

La salariée fait valoir, à titre principal, un préjudice consécutif à la perte injustifiée d'emploi du fait du manquement de l'employeur dans l'établissement des critères d'ordre des licenciements, d'autant que la société Eras l'a licenciée en raison de sa qualité de travailleur à temps partiel, violant ainsi le principe d'égalité de traitement, et soutient qu'elle a subi un préjudice tant financier, à 4 ans de son départ à la retraite, que moral en raison de l'angoisse et de l'incompréhension engendrées.

(...)

La requérante fait enfin valoir un préjudice conséquent, eu égard à son âge et à son ancienneté de plus de 8 ans, tel qu'elle sollicite d'écarter le barème institué par le Code du travail, en ce que tout plafonnement conduisant à ce que les indemnités octroyées ne soient pas en rapport avec le préjudice subi et/ou ne soient pas suffisamment dissuasives est contraire à la Charte sociale européenne et que le « *prix de la violation de la loi* » constitue une atteinte disproportionnée aux droits des victimes.

La société par actions simplifiée Eras, représentée par son conseil, a repris ses conclusions visées à l'audience et demande à la formation de départage de débouter Madame V. de l'intégralité de ses demandes et de la condamner à lui verser la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile, outre les entiers dépens d'instance.

La société défenderesse fait valoir qu'elle a constaté une baisse de son résultat d'activité au cours de l'année 2017, très en deçà du budget prévisionnel. Elle expose qu'en vue de préserver la compétitivité de l'entreprise, il a été décidé de procéder à la réorganisation de la direction des moyens et organisation (DMO), à laquelle a été rattaché le service qualité-sécurité-environnement (QSE), et qu'il en est résulté une modification du poste de Madame B., responsable du service QSE, et la suppression du poste occupé par Mesdames C. et V., alors en charge des périmètres Lyon et Marseille.

La partie concluante soulève que, préalablement à

la mise en œuvre d'une procédure de licenciement pour motif économique, elle a proposé à Madame V. une augmentation de son temps de travail, à laquelle l'intéressée n'a pas entendu donner suite. et estime avoir respecté son obligation de reclassement en l'absence de poste disponible et compatible avec les conditions d'emploi de la salariée, qui refusait toute mobilité géographique. Elle expose aussi que les critères d'ordre n'avaient pas à s'appliquer. suite au refus de la salariée d'accepter ladite modification de son contrat de travail.

(...)

Sur le respect des critères l'ordre de licenciement

Aux termes de l'article L. 1222-6 du Code du travail, lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

À défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

L'article L.1233-5 du même code prévoit que l'employeur définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique, critères qui prennent notamment en compte : (...)

Seule une réponse expresse et positive, ou le silence gardé par le salarié pendant plus d'un mois, vaut acceptation de la modification proposée par l'employeur.

Il n'y a pas lieu d'appliquer un ordre des licenciements lorsque tous les salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail sont concernés par un licenciement économique.

Les critères d'ordre des licenciements s'appliquant à l'ensemble du personnel, l'employeur qui supprime un service et licencie tout le personnel de ce service est tenu de comparer la situation des salariés de ce service à celle des autres salariés de l'entreprise.

L'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements n'a pas pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse. Cette illégalité entraîne un préjudice, pouvant aller jusqu'à la perte injustifiée de l'emploi, qui doit être intégralement réparé, selon son étendue.

En l'espèce, aux termes du contrat de travail conclu en février 2014, la salariée exerçait ses fonctions à raison de 14 heures hebdomadaires réparties les jeudi et vendredi de la semaine. Il était précisé que la

répartition de la durée du travail pourrait être modifiée par accord des parties.

Il est avéré que suite à l'arrivée de Monsieur D. en qualité de directeur de la direction des moyens et organisation (DMO), le service QSE, dont faisait partie la requérante, a été intégré au sein de cette direction. Madame B., alors responsable du service QSE, a été repositionnée à temps plein sur des missions opérationnelles au sein du même service. L'employeur envisageait la suppression des postes des coordinateurs QSE, Mesdames C. et V., toutes les deux à temps partiel à hauteur de 2 jours par semaine au sein de ce service. Madame C. travaillait également 3 jours par semaine dans un autre service, le SDLV.

Il ressort des pièces versées aux débats que, suite à la restructuration du service QSE, l'employeur a procédé au licenciement pour motif économique de la salariée. Il se devait donc de mettre en œuvre la procédure de licenciement fondé sur ce motif.

Or, le 3 novembre 2017, l'employeur a, dans l'objectif de restructuration des services, proposé à Madame V. d'augmenter la durée hebdomadaire de son temps de travail, en passant de 2 à 4 jours de travail et en reprenant la partie qualité de sa collègue, Madame C., cette dernière retournant à temps plein au sein du service SDLV. La direction a octroyé à l'intéressée un délai de réflexion de trois semaines pour y répondre.

Ainsi, l'employeur n'a pas respecté la procédure relative à la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. En effet, la direction n'a pas soumis cette proposition à Madame V. par courrier recommandé, en exposant précisément cette proposition de changement et en lui octroyant un délai d'un mois pour y répondre, conformément aux dispositions légales.

Selon la salariée, suite à cette proposition, Madame B. lui a indiqué, le 24 novembre, que la proposition d'augmentation de la durée de travail ne tenait plus et que la requérante n'avait plus sa place au sein de la société. Madame C. avait, en effet, accepté la proposition d'augmentation du temps de travail.

Par courriel daté du 7 décembre 2017 et adressé à la direction, la salariée mentionnait le caractère déstabilisant de cette situation, qui génère du stress et de la fatigue, d'autant que le rendez-vous prévu le 1^{er} décembre avait été reporté au 8 décembre. Elle demandait de clarifier toute modification de son contrat de travail de manière claire et écrite. Monsieur D. répondait que le prochain entretien du 8 décembre leur permettra d'échanger sur la situation actuelle.

Ainsi, contrairement à ce que soulève l'employeur, le courriel de l'intéressée sollicitant la communication d'une proposition de modification de son contrat de travail par écrit, et en des termes précis, ne peut être constitutif d'un refus de la part de la salariée d'augmenter son temps de travail. Il sera relevé que l'acceptation par Madame V. d'une hausse de la durée hebdomadaire impliquait pour elle des

changements professionnels conséquents, notamment de démissionner de son poste à temps partiel dans une autre société.

Par courriel daté du 14 décembre, la salariée indiquait que l'employeur ayant, lors de la réunion du 8 décembre, décidé de rompre son contrat de travail, elle renvoyait la direction des ressources humaines à son avocat afin de négocier les modalités de rupture. Madame C., directrice des RH, s'étonnant de la teneur de cet e-mail, souhaitait voir avec elle les possibilités éventuelles au regard de l'évolution de l'organisation des missions QSE et proposait une nouvelle rencontre le 15 décembre.

Selon la salariée, des discussions en vue de parvenir à une rupture conventionnelle entre son conseil et la direction ont eu cours au mois de décembre 2017, discussions qui n'ont pas abouti.

Par courrier daté du 22 janvier 2018, l'employeur a convoqué la salariée à un entretien préalable dans le cadre d'un licenciement, en indiquant qu'il avait déjà mis en œuvre des démarches de reclassement éventuel au sein du groupe Eras.

Ainsi, la société Eras, qui a introduit une procédure de licenciement pour motif économique, aurait dû établir des critères d'ordre de licenciement et procéder à l'analyse des situations des salariés concernés, notamment Madame C., avant de licencier Madame V. Enfin, la salariée ne peut soutenir une inégalité de traitement avec ses collègues en raison de son travail à temps partiel en ce que la direction n'a même pas établi les critères d'ordre pouvant justifier une telle différence de traitement entre salariés.

Eu égard à ce qui précède, la requérante justifie d'une perte injustifiée d'emploi.

Il convient de prendre en considération pour, établir son préjudice, les circonstances de la rupture, l'âge de la salariée au moment de son licenciement (58 ans), ainsi que son ancienneté (8 ans et 1 mois). Par ailleurs, Madame V. bénéficie toujours d'un contrat à temps partiel au sein d'une autre société, à raison de deux jours par semaine, et ne produit aucun justificatif de recherche d'emploi. Elle justifie cependant d'une perte de salaire d'environ 2.682 euros annuels durant l'exécution de son contrat de sécurisation professionnelle jusqu'au 23 février 2019, ainsi que d'une perte de salaire de 4.948,89 euros annuels lors de l'octroi de l'allocation de retour à l'emploi durant deux ans. Le montant de sa pension de retraite va subir une baisse évaluée à 600 euros annuels. En revanche, elle ne peut fonder une partie de son préjudice sur l'espérance de vie moyenne des femmes en France.

En conséquence, la société Eras sera condamnée à lui verser la somme de 22.000 euros à titre de dommage et intérêts pour perte injustifiée de son emploi.

Le salaire mensuel moyen de la salariée sera fixé à 1.356,93 euros bruts, correspondant à la moyenne des trois derniers mois de salaire qui s'avère la plus favorable à la requérante.

(...)

PAR CES MOTIFS

Le juge départiteur, après avoir recueilli l'avis des conseillers présents, statuant seul, par jugement rendu public par mise à disposition, contradictoire et en premier ressort,

REJETTE la demande formulée par Madame V. tendant à déclarer irrecevable la pièce produite par la société par actions simplifiée Eras dans le cadre de la note en délibéré transmise le 4 mars et enregistrée au greffe le 6 mars 2019,

DÉCLARE recevable la note en délibéré datée du 11 mars 2019 par Madame V.,

ÉCARTE le nouveau moyen soulevé par Madame V. dans la note en délibéré datée du 11 mars 2019,

DÉCLARE irrecevable la demande de la société par actions simplifiée Eras formulée par note en délibéré reçue au greffe le 18 mars 2019, et visant à déclarer irrecevable la demande de Madame V. relative à l'exécution déloyale du contrat de travail,

REJETTE la demande formée par Madame V. tendant à l'octroi d'une indemnisation pour exécution déloyale de son contrat de travail,

DIT que la société par actions simplifiées Eras n'a pas respecté les critères d'ordre de licenciement dans le cadre du licenciement pour motif économique de Madame V.,

DIT que Madame V. subit un préjudice lié à la perte injustifiée d'emploi en raison du non-respect de la procédure par la société par actions simplifiée Eras,

CONDAMNE en conséquence la société par actions simplifiée Eras à verser à Madame V. la somme de 22.000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour perte injustifiée d'emploi, assortie des intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent jugement,

CONDAMNE la société par actions simplifiée Eras à verser à Madame V. la somme de 1.700 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile,

REJETTE la demande de la société par actions simplifiée Eras au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

DIT n'y avoir lieu à exécution provisoire en application de l'article 515 du Code de procédure civile,

FIXE la moyenne des trois derniers mois de salaire la somme de 1.356,93 euros,

DÉBOUTE les parties de plus amples demandes contraires au présent dispositif,

CONDAMNE la société par actions simplifiée Eras aux dépens de la présente instance,

(Mme Rojek, prés. – M^e Dubray, M^e Geller, av.)