

Protection des représentants du personnel

PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL
– Licenciement économique – Plan social –
Modalités particulières de reclassement – Décharge
de travail – Modification constitutive d'une entrave
– Rétablissement dans les fonctions.

COUR D'APPEL DE VERSAILLES
(5^e Ch. B)
7 février 2003

I. contre SA Pages Jaunes

FAITS, PROCÉDURE, DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES

Par ordonnance du 13 septembre 2002, la formation de référé du Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, statuant sur les demandes présentées par M. Saïdi I. à l'encontre de la société Pages Jaunes tendant à ce qu'il soit ordonné à celle-ci de poursuivre l'exécution de son contrat de travail sous astreinte de 200 € par jour de retard et au paiement d'une indemnité au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, a :

- Ordonné à la société Pages Jaunes de mettre à la disposition de M. I. les moyens dont il disposait, avant le 12 avril 2002, pour l'exécution de son mandat de représentant suppléant au comité d'entreprise ;

Dit n'y avoir lieu à référé pour le surplus des demandes. M. I. a régulièrement interjeté appel de cette ordonnance.

M. I. est responsable des ventes, statut cadre, classification chef de service coefficient 500, au sein de la société Pages Jaunes en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il est membre suppléant du comité d'entreprise et délégué du personnel suppléant.

Par lettre recommandée du 13 février 2002 distribuée le 16 février 2002, la société Pages Jaunes lui a proposé la conclusion d'un nouveau contrat de travail entraînant une modification de son mode de rémunération, en motivant cette proposition par la nécessité de préserver la capacité de l'entreprise dans un secteur d'activité qui évolue constamment et de maintenir sa compétitivité au regard notamment d'une concurrence de plus en plus active sur l'ensemble des produits. Elle lui a indiqué que, faute de réponse dans le délai d'un mois, il serait réputé avoir accepté la modification

proposée et que, en cas de refus, il bénéficierait du processus individualisé d'accompagnement destiné à faciliter son reclassement au sein de l'entreprise ou du groupe France Télécom.

M. I. ayant, par lettre du 14 mars 2002, refusé la proposition qui lui était faite, son employeur lui a notifié, par courrier du 15 mars 2002, que conformément au plan d'accompagnement soumis à l'avis des partenaires sociaux, il le plaçant en situation de recherche d'emploi, c'est-à-dire que, pendant une durée de trois mois, il disposerait d'un jour par semaine rémunéré mais non travaillé aux fins de rechercher un reclassement et qu'à l'issue de cette période, et pendant un mois, il serait entièrement dispensé de travail pour se consacrer à la recherche d'un reclassement tout en étant payé.

Le salarié a poursuivi normalement ses activités jusqu'au 15 avril 2002. Il n'est pas contesté qu'à compter de cette date, l'ensemble des collaborateurs placés sous son autorité ont été affectés à un autre responsable des ventes. Par lettre du 18 juin 2002, l'employeur lui a confirmé qu'il ne pouvait plus utiliser son bureau, qui avait été attribué à un autre salarié, et qu'il devait restituer les clés de l'agence et le matériel informatique dont il disposait mais qu'il pourrait, pour l'exercice de ses mandats, utiliser la salle de réunion en dehors des réunions.

M. I., qui avait protesté à plusieurs reprises dans des correspondances adressées à son employeur à propos du traitement dont il faisait l'objet, mais qui s'est néanmoins soumis aux instructions qu'il avait reçues, a saisi la formation de référé du Conseil de prud'hommes, le 25 juin 2002, des demandes ci-dessus rappelées.

(...)

M. I. fait essentiellement valoir que la dispense d'activité dont il fait l'objet sans l'avoir ni demandée ni acceptée constitue une modification de son contrat de travail décidée unilatéralement par son employeur qui le prive, en outre, de la possibilité d'exercer ses mandats.

(...)

La société Pages Jaunes expose que, postérieurement à l'introduction de l'instance, elle a saisi l'inspection du travail d'une demande d'autorisation du licenciement de son salarié et que, cette demande ayant été rejetée, elle l'a informé, par lettre du 16 décembre 2002, de sa réintégration à son poste de travail, laquelle sera effective le 14 janvier 2003. Elle soutient que, dès lors, M. I. n'a plus d'intérêt à agir.

Au fond, elle fait valoir que la dispense d'activité dont celui-ci fait l'objet constitue une mesure temporaire et conservatoire destinée à permettre son reclassement, s'inscrit dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, et a été décidée à la demande expresse des membres du comité d'entreprise. Elle soutient que, dès lors, cette mesure ne peut s'analyser en une modification du contrat de travail et ne constitue pas un trouble manifestement illicite. Elle souligne que M. I., dont la rémunération a été maintenue, a pu poursuivre l'exercice de ses mandats et a bénéficié d'une totale liberté de circulation dans l'entreprise.

(...)

MOTIFS DE LA DÉCISION

- Sur la fin de non-recevoir :

Il est constant qu'à la date du 19 décembre 2002 à laquelle s'est tenue l'audience de plaidoiries devant la Cour, la mesure de suspension d'activité dont M. I. fait l'objet était toujours en cours. La société Pages Jaunes, qui produit la copie d'une lettre datée du 16 décembre 2002 par laquelle elle informe son salarié de sa réintégration à son poste de travail et de sa convocation à la direction des ressources humaines de l'entreprise le 14 janvier 2003 pour en régler les modalités pratiques, ne justifie d'ailleurs pas de l'expédition de cette correspondance ni de sa réception par M. I. Il convient, dès lors, de rejeter cette fin de non recevoir et de déclarer recevables les demandes formées par le salarié ;

- Sur les demandes présentées par M. I. :

Il résulte des dispositions de l'article R.516-31 du Code du travail que le juge des référés prud'hommes peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, faire cesser un trouble manifestement illicite et, dans le cas où l'obligation

n'est pas sérieusement contestable, accorder une provision au créancier ;

Il ressort des explications des parties et des pièces produites qu'à compter du mois d'avril 2002, M. I., sans l'avoir ni demandé ni accepté, a été progressivement privé de la possibilité d'exécuter son contrat de travail puis, au moins à partir du 18 juin 2002, a été totalement privé de travail malgré ses protestations. Cette privation d'activité s'est notamment illustrée par le départ de ses collaborateurs et l'obligation qui lui a été faite de restituer son bureau, les clés de l'agence et son matériel informatique ;

L'employeur, qui doit exécuter loyalement le contrat de travail qui le lie au salarié, est tenu de lui fournir du travail et ne peut s'affranchir de cette obligation même en lui versant son salaire. La dispense d'activité imposée à M. I., qui l'a privé de la possibilité d'exercer ses fonctions de responsable des ventes, constitue, à tout le moins, une modification de son contrat de travail qui ne pouvait intervenir qu'avec son consentement. Le fait que cette mesure se soit inscrite dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi négocié avec le comité d'entreprise ne peut avoir eu pour effet de la légitimer ;

En outre, cette modification unilatérale du contrat de travail du salarié porte nécessairement atteinte à son statut de délégué du personnel suppléant et de membre suppléant du comité d'entreprise et constitue une entrave à l'exercice de ses mandats peu important qu'il ait pu participer aux réunions des institutions représentatives auxquelles il appartenait ;

Cette situation constitue donc un trouble manifestement illicite qu'il importe de faire cesser en ordonnant la réintégration de M. I. dans ses fonctions de responsable des ventes sous astreinte, sans qu'il y ait lieu, pour la Cour, de s'en réserver la liquidation. L'ordonnance de référé doit donc être infirmée ;

La privation de travail dont M. I. a fait l'objet et l'atteinte qui a été portée à son statut de délégué du personnel suppléant et de membre suppléant du comité d'entreprise lui a incontestablement occasionné un préjudice dont la société Pages Jaunes, qui en est l'auteur, doit réparation. Il y a lieu, dès lors, de la condamner, à titre provisionnel, à payer au salarié la somme de 1 000 € ;

L'équité commande qu'une somme de 2 000 € soit mise à la charge de la société Pages Jaunes au titre des frais non compris dans les dépens ;

PAR CES MOTIFS :

(...)

Ordonne à la société Pages Jaunes de réintégrer M. Saidi I. dans ses fonctions de responsable des ventes dans les huit jours suivant la notification du présent arrêt, sous astreinte de 200 € par jour de retard passé ce délai ;

Condamne la société Pages Jaunes à payer à M. Saidi I. : - à titre provisionnel, la somme de 1 000 € à valoir sur la réparation de son préjudice ;

- au titre des frais non compris dans les dépens, la somme de 2 000 € ;

(Mme Robert, prés. – Mes Tourniquet, Leclercq, av.)

NOTE. – En l'espèce, la SA Pages Jaunes, voulant réduire sa masse salariale, a proposé à l'ensemble de sa force de vente un nouveau contrat, lequel a été refusé par une centaine de salariés.

Le plan social prévoyait, à titre de mesure tendant à favoriser le reclassement, une période antérieure au préavis se décomposant comme suit :

– pendant les trois premiers mois, les salariés concernés disposaient d'un jour par semaine pour contribuer à la recherche de leur reclassement,

– à partir du quatrième mois, le salarié devait se consacrer exclusivement à cette recherche, demeurant rémunéré par l'entreprise.

De fait, les salariés dans cette situation se trouvaient privés de tout travail et de toute instruction et supportaient en réalité la charge de leur propre reclassement.

M. I., salarié protégé, s'était vu retirer la responsabilité de ses collaborateurs ; il était donc dans l'impossibilité de continuer à exercer ses mandats.

Il a saisi le Conseil des prud'hommes en référé pour se voir rétabli dans ses fonctions aussi longtemps que l'inspecteur du travail n'aurait pas autorisé son licenciement.

Le Conseil des prud'hommes a dit n'y avoir lieu à référé. Appel a été interjeté et, en quelques jours :

- l'inspecteur du travail a refusé l'autorisation de licenciement,
- la Cour d'appel de Versailles a infirmé l'ordonnance et a qualifié cette période de reclassement de modification du contrat imposée au salarié se doublant, dans le cas d'un salarié protégé, d'une entrave. La Cour relève que le fait que cette période soit prévue par un plan social négocié avec le comité d'entreprise n'est pas de nature à la rendre légitime.