

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE LYON  
"Le Britannia"  
20 Bld Eugène Deruelle  
69432 LYON CEDEX 03

EXTRAIT DES MINUTES  
DU SECRETARIAT-GREFFE  
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE LYON

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT

RG N° F 15/02941

SECTION Commerce  
DÉPARTITION

AFFAIRE

contre  
Société LOG MANUTENTION  
SERVICES (GROUPE BERNARD)

MINUTE N°

JUGEMENT DU  
15 mai 2018

Qualification :  
Contradictoire  
Premier ressort

Notification le :  
15 mai 2018

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée

le :  
15 mai 2018

à :  
Madame

Mis à disposition au greffe le : 15 mai 2018

décision signée par Madame Frédérique CHOVEL, Président juge  
départiteur

et par Madame Marion PECQUEUR, greffier placé,

entre

*Partie demanderesse* représentée par Me Elsa MAGNIN substituant  
Me Sofia SOULA-MICHAL, avocats au barreau de LYON

et

Société LOG MANUTENTION SERVICES (GROUPE  
BERNARD)

N° SIRET : 483 931 952 00020

519 avenue de Parmes

01006 BOURG EN BRESSE

*Partie défenderesse* représentée par Me Marylise BIDAUX  
substituant Me Carole CODACCIONI, avocats au barreau de LYON

Audience de plaidoirie le 20 mars 2018

- Composition du bureau de jugement lors des débats,

Madame Frédérique CHOVEL, Président juge départiteur

Monsieur Alain FILLIERE, conseiller salarié

Madame Jeannine DUBOIS, conseiller employeur

Assesseurs

Assistés lors des débats de Madame Marion PECQUEUR, greffier  
placé

## PROCÉDURE

2015. a saisi le conseil le 27 juillet

Les parties ont été convoquées en date du 30 juillet 2015 (AR non revenu au greffe pour la société LOG MANUTENTION SERVICES exerçant sous le nom commercial BERNARD MANUTENTION SERVICES (M.B.S)) pour le bureau de conciliation du 16 novembre 2015, devant lequel elles ont comparu.

En l'absence de conciliation l'affaire a été renvoyée au bureau de jugement du 29 février 2016 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.

L'affaire a été renvoyée à l'audience du 06 juin 2016 puis à celle du 17 octobre 2016. A 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 06 février 2017.

Les parties ont été convoquées en date du 16 janvier 2018 pour l'audience de départition du 08 mars 2018. A cette audience, l'affaire a été renvoyée à l'audience de départition du 20 mars 2018.

A 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 15 mai 2018.

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

Madame \_\_\_\_\_, engagée le 25 juin 2007 en qualité de secrétaire confirmée par la société BERNARD MANUTENTION SERVICES - désormais dénommée la société LOG MANUTENTION- qui relève de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile percevait au dernier état de sa collaboration un salaire mensuel brut de 1 937 € pour 151,67 heures.

Après un arrêt maladie de dix-huit mois (18 décembre 2007 à juin 2009) la salariée reprenait dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique puis à temps plein.

La salariée était placée en arrêt maladie continu à compter du 16 avril 2014.

Le 4 juin 2014 l'employeur informait la salariée du transfert du siège social de la société de Vaulx-en-Velin à Villefranche-Sur-Saône à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2014 et lui proposait une modification de son contrat de travail consistant en une mutation sur le site de Villefranche-Sur-Saône.

Par courrier du 26 juin 2014 la salariée refusait cette modification du contrat de travail.

Par lettre recommandée du 21 juillet 2014 l'employeur convoquait la salariée à un entretien préalable à une mesure de licenciement fixé au 6 août.

Par courrier du 7 août 2014 l'employeur adressait à la salariée une liste de 32 postes disponibles au sein du Groupe BERNARD tout en lui précisant que ces postes n'étaient pas compatibles avec sa situation personnelle et ne pouvaient lui être proposés au titre du reclassement interne.

Par lettre recommandée du 18 août 2014 Madame \_\_\_\_\_ était licenciée pour motif économique en ces termes :

*“ Dans le cadre du transfert du siège social et des locaux d'exploitation de la société LOG MANUTENTION de Vaulx-en-Velin sur le site de la société ETS BERNARD à Villefranche-Sur-Saône, nous vous informons que nous sommes contraints de procéder à votre licenciement pour motif économique.*

#### *HISTORIQUE DE LA SITUATION CONTRACTUELLE*

*Vous avez été embauchée le 25 juin 2007.  
Au dernier état de votre relation contractuelle, vous étiez salariée de la société LOG MANUTENTION sur le site de Vaux-en-Velin, en qualité de Secrétaire Confirmée et sous la responsabilité du Responsable Après-Vente.*

#### *ETAT DE LA PROCÉDURE*

*Dans le cadre de cette procédure; la société LOG MANUTENTION ne disposant pas d'instances représentatives du personnel, l'ensemble des collaborateurs a tout d'abord été informé collectivement en date du 21 octobre 2013 sur ce projet de transfert à effet du 1<sup>er</sup> septembre 2014, puis individuellement, de façon différente selon la situation d'emploi de chacun, à savoir qu'il soit itinérant et/ou sous le bénéfice d'un véhicule de fonction ou qu'il soit sédentaire.*

*Au regard de votre situation de salariée sédentaire, nous vous avons informée par courrier recommandé en date du 4 juin 2014, que l'adresse du Siège Social de la société LOG MANUTENTION allait très prochainement être modifiée en vous précisant que le Siège Social qui est actuellement situé 16, rue Sigmund Freud à VAULX-EN-VELIN (69120) serait à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2014, situé 290 Avenue de JOUX-ZI Nord à VILLEFRANCHE SUR SAÔNE (69657).*

*Par ce même courrier nous vous informions qu'en conséquence votre lieu de travail allait se trouver transféré sur cette nouvelle adresse à compter de la même date.*

*Conformément à l'article L1222-6 du code du travail, vous disposiez d'un délai d'un mois à compter de la réception de cette lettre, pour nous faire connaître votre acceptation ou votre refus concernant ce changement de votre lieu de travail et à défaut de réponse dans ce délai d'un mois, vous étiez réputée avoir accepté cette modification contractuelle.  
En cas d'acceptation vous seriez affectée au sein des nouveaux locaux à la date du 1<sup>er</sup> septembre 2014.*

*En outre, afin de vous accompagner dans la prise en charge de vos frais de route supplémentaires, nous vous proposons de bénéficier d'une augmentation de votre salaire de base mensuel brut de 200 €, à effet du changement de lieu de travail.*

*Ce même courrier précisait qu'en cas de refus, nous envisagerions la possibilité d'un reclassement dans une autre société du Groupe, sachant que toute proposition que nous pourrions vous faire entraînerait un changement de votre lieu de travail.*

*Enfin, ce courrier précisait qu'à défaut, nous serions amenés à envisager la rupture de votre contrat de travail, à la date effective du changement d'adresse prévu le 1<sup>er</sup> septembre 2014.*

*En date du 26 juin 2014, vous nous avez adressé un courrier recommandé avec accusé de réception, que nous avons reçu le 30 juin, nous informant de votre refus sur la proposition de changement de lieu de travail.*

*Par conséquent, nous vous confirmons que vous êtes concernée par un licenciement économique individuel.*

*Par courrier en date du 11 juillet 2014 et en application de l'article L 1233-11 du code du travail vous avez été convoquée à un entretien préalable fixé au 6 août 2014, portant sur une mesure de licenciement pour motif économique. Nous vous avons également adressé en pièce jointe à ce courrier, le document relatif au projet de transfert du siège social et des locaux d'exploitation de la société LOG MANUTENTION, afin que vous preniez connaissance de manière approfondie des informations qu'il contenait, notamment sur les raisons de ce transfert, ses modalités de mise en oeuvre et les diverses mesures d'accompagnement qu'il proposait.*

*Ce courrier de convocation, adressé par voie postale en recommandé avec accusé de réception, a été reçu le 22 juillet 2014.*

*Le 6 août 2014, vous ne vous êtes pas présentée à cet entretien.*

*Par courrier recommandé en date du 7 août 2014, que vous avez reçu le 8 août 2014, nous avons pris acte de votre absence lors de cet entretien auquel vous aviez été régulièrement convoquée, et nous vous avons rappelé que :*

*- L'objectif de cet entretien, autour d'une discussion privilégiant les échanges, était de vous présenter les motifs, les raisons, la justification générale du projet ainsi que les mesures d'accompagnement visant à éviter, limiter ou accompagner les éventuels licenciements économiques en découlant.*

*- Par courrier en date du 11 juillet 2014, vous avait été adressé un document relatif au projet de transfert du siège social et des locaux d'exploitation de la société LOG MANUTENTION de Vaulx-en-Velin sur le site de la société ETS BERNARD de VILLEFRANCHE, afin que vous preniez connaissance de manière approfondie des informations contenues dans ce document.*

*Dans ce même courrier nous vous avons adressé l'approche personnalisée de votre situation personnelle au regard de la mobilité interne accompagnée des documents suivants :*

- Annexe 1 : liste des postes à pourvoir (au 30 juillet 2014), sachant qu'elle vous sera adressée par envoi en recommandé à votre domicile lors de chaque mise à jour, et ce jusqu'au 30 septembre 2014.*
- Annexe 2 : définitions de fonction (32 postes)*
- Annexe 3 : coupon réponse à la mobilité interne France*
- Annexe 4 : coupon réponse à la mobilité interne Etranger*
- Annexe 5 : notice d'information sur le congé de reclassement*
- Annexe 6 : présentation du CIBC de l'Ain.*

## **EXPOSE DES MOTIFS**

*En préambule, il est précisé que la présente notification s'inscrit dans le cadre du document d'information qui vous a été adressé en courrier recommandé avec accusé de réception. Il est acté que ce document fait partie intégrante de la présente notification et doit donc à ce titre être considéré comme étant une annexe à la présente.*

### **I- Rappel du contexte**

*Il est rappelé que la commercialisation, la location et la maintenance de matériels de manutention est une activité complémentaire, qui ne relève pas de l'activité habituelle des entreprises du Groupe BERNARD.*

#### **a) Le Groupe et la branche Trucks :**

*Dans un marché en baisse continue, les sociétés de la branche trucks doivent poursuivre leurs efforts d'adaptation au marché pour sauvegarder une compétitivité absolument nécessaire dans un marché toujours plus concurrentiel et en difficulté.*

*Parmi les grands axes définis par la Direction Générale de l'entreprise, figurent l'optimisation de la performance commerciale, de la qualité de nos services et de nos processus ainsi que la rationalisation des coûts grâce*

notamment à l'adaptation de la taille de nos surfaces immobilières à nos activités.

*b) La société LOG MANUTENTION*

*C'est dans ce cadre que la société LOG MANUTENTION est directement concernée. En effet:*

- Nous notons une dégradation extrêmement forte des indicateurs de suivi de l'activité : VN, VO et location: entre -8% et -84% au 31/05/14, une baisse significative en seulement 5 mois.*
- Le résultat sur les premiers mois de 2014 est inférieur à 2013 sur les premiers mois de l'année.*

**II- Décisions prises**

*Le projet de réorganisation consiste à transférer le siège social et les locaux d'exploitation de la société LOG MANUTENTION sur le site de la société ETS BERNARD à VILLEFRANCHE.*

*Au regard des éléments qui précèdent, il s'avère impératif d'adapter les m<sup>2</sup> nécessaires à nos activités quelle que soit la situation immobilière de nos établissements (Location, crédit-bail, propriété). Ce plan nous permet:*

- 1. d'économiser la valeur des loyers correspondants*
- 2. de réduire les coûts de maintenance de nos installations (conformité aux normes environnementales, sécurité, etc.)*
- 3. de réaliser des économies de frais généraux (assurances, taxes, chauffage, etc.)*

*Ainsi, pour les raisons exposées, la Direction a décidé de conserver cette activité et de transférer son exploitation et le siège social sur le site de la société ETS BERNARD de Villefranche qui dispose notamment de la surface nécessaire et à ce jour inexploitée pour accueillir l'activité LOG MANUTENTION.*

*Aucune suppression de poste n'était envisagée dans le cadre du transfert du siège social et des locaux d'exploitation de la société LOG MANUTENTION sur le site de la société ETS BERNARD à VILLEFRANCHE, mais dans le cours du mois de délai de réflexion octroyé aux salariés sédentaires, vous avez refusé le transfert de votre lieu de travail.*

**III- Mise en place des mesures prévues dans le document projet, destinées à éviter, limiter ou accompagner les licenciements (selon les dispositions détaillées dans le document support)**

*a) S'agissant des recherches de reclassements internes :*

*Nous avons considéré que cette action de reclassement interne était prioritaire et que les autres actions ne seraient mises en oeuvre qu'une fois épuisées toutes les possibilités dans ce domaine.*

*Conformément aux dispositions de l'article L 1233-4-1 du code du travail, nous avons procédé à l'envoi par lettre recommandée avec accusé de réception*

*en date du 7 août 2014, que vous avez reçu le 8 août 2014, à défaut de présence lors de l'entretien préalable à licenciement en date du 6 août 2014, d'un questionnaire de mobilité à l'étranger dans les sociétés du Groupe.*

*Nous avons porté à votre connaissance les postes disponibles au sein du Groupe par envoi en recommandé dans ce même courrier, des propositions de reclassement individualisé et de mobilité nationale.*

*Nous vous rappelons qu'en vertu des dispositions précisées dans le document support, tout salarié souhaitant échanger sur les offres de reclassement interne a la possibilité d'en faire la demande après notification de son licenciement et jusqu'à un délai de 30 jours calendaires avant l'expiration de son préavis.*

*Tout reclassement interne qui serait réalisé entre la notification du licenciement et l'expiration de la période de préavis ferait l'objet d'une annulation du présent licenciement d'un commun accord entre la Direction et le collaborateur concerné.*

*Lors de la prochaine mise à jour de la liste des postes à pourvoir, celle-ci vous sera adressée à votre domicile par courrier recommandé avec accusé de réception et ce jusqu'au 30 septembre 2014.*

*b) S'agissant des réunions d'informations et des entretiens individuels :*

*Nous vous invitons à prendre contact avec le Cabinet CIBC de l'Ain, que nous avons mandaté en qualité de cellule d'accompagnement, afin qu'il puisse vous présenter:*

- L'ensemble des dispositions du document support visé au présent courrier*
- Les possibilités de reclassement tant au sein de notre Groupe qu'en externe*
- Une présentation des dispositions relatives au congé de reclassement*
- Une présentation des dispositions relatives à la cellule de reclassement/antenne emploi*

*Nous vous proposons également de répondre à vos interrogations sur votre situation personnelle, lors de cet entretien individuel.*

*Durant ces entretiens individuels, vous pourrez poser toute question sur le plan de licenciement en cours, et votre situation personnelle au regard des modalités et options proposées.*

*c) S'agissant de l'information individuelle :*

*Pour mémoire, nous vous avons adressé le 11 juillet dernier, par lettre recommandée avec accusé de réception, un courrier vous communiquant les documents relatifs au présent projet, par lequel vous avez pris connaissance tant du contexte général que des raisons motivant le déménagement de la société LOG MANUTENTION (document support à la présente).*

*Nous vous rappelons qu'au regard des courriers qui vous ont été adressés avec les documents annexés, nous considérons que vous avez pris connaissance en totalité des éléments du présent projet.*

d) S'agissant de la mise en place de la cellule de reclassement/antenne emploi:

La Direction a décidé de recourir à l'expérience et au professionnalisme d'un cabinet de reclassement externe, le cabinet CIBC de l'Ain, afin d'accompagner les salariés le désirant dans leur recherche d'emploi.

Cette structure est appelée à apporter un soutien approfondi aux salariés qui ont refusé le transfert de leur lieu de travail et qui n'ont pu bénéficier d'un reclassement interne.

e) S'agissant des recherches de reclassement externes :

Nous avons le souci d'envisager votre situation individuelle en mettant en oeuvre un plan d'action spécifique afin de vous faciliter votre reclassement dans des entreprises extérieures au Groupe.

Dans le cadre de ces actions de reclassements externes, nous avons contacté 134 sociétés de votre région de résidence auxquelles nous avons adressé un courrier par lequel nous les informons qu'en raison d'une réorganisation géographique, notre Société est contrainte d'engager un licenciement économique individuel et que nous les sollicitons dans le cadre de notre recherche de reclassement externe.

Nous vous transmettons, via le Cabinet CIBC de l'Ain, les coordonnées des Sociétés qui proposent des postes pouvant correspondre à votre profil, afin que vous puissiez, le cas échéant, prendre contact avec leurs représentants et transmettre votre dossier de candidature, dans le cadre de leurs éventuels recrutements.

Dans tous les cas, si ces recherches aboutissaient, nous serions tout de même contraints de procéder à votre licenciement économique pour acter la rupture contractuelle avec notre Société.

Compte tenu de l'ensemble de ces développements et notamment de l'impossibilité de votre reclassement interne au regard des postes actuellement disponibles, votre licenciement pour motif économique ne peut malheureusement être évité.

### CONSÉQUENCES

La société LOG MANUTENTION est dans l'impossibilité de maintenir votre poste en raison de votre refus de son transfert géographique, et se voit contrainte de vous licencier pour motif économique en raison des motifs ci-dessus rappelés.

Votre préavis d'une durée de 2 mois débutera à la date de première présentation de ce courrier par La Poste.

Vous disposez d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la première présentation de cette lettre pour accepter ou refuser le bénéfice du congé de reclassement, dont vous trouverez, ci-joint, les dispositions exposées dans une notice explicative qui vous a déjà été remise par courrier recommandé du 7 août dernier compte tenu de votre absence à l'entretien préalable prévu le 6 août.



*A défaut de réponse dans ce délai, vous serez présumée le refuser.*

*En cas d'acceptation de ce congé, vous serez automatiquement adhérente à la cellule de reclassement.*

*En cas de refus du bénéfice du congé de reclassement, vous bénéficierez conformément aux dispositions document unique relatif au plan de licenciement de l'indemnité compensatrice de préjudice (ACP).*

*Nous vous informons que dans les dispositions du document support, chapitre 14, prévues en la matière, vous bénéficiez d'un droit de priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de votre contrat, étant précisé que celle-ci ne s'exerce qu'au sein de la société LOG MANUTENTION et pas dans l'ensemble du groupe et sous réserve que vous en manifestiez le souhait par lettre recommandée avec accusé de réception (...)"*

Le 27 juillet 2015 Madame \_\_\_\_\_ saisissait le Conseil de prud'hommes de LYON. Un procès-verbal de non-conciliation était établi le 16 novembre 2015 puis un procès-verbal de partage de voix intervenait le 6 février 2017.

A l'audience de départition du 20 mars 2018 et au dernier état de ses demandes Madame \_\_\_\_\_ sollicite la condamnation de l'employeur à lui verser avec le bénéfice de l'exécution provisoire de la décision à intervenir :

- 15 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral
- 3 099,22 € à titre de rappel de salaire pour retenue injustifiée
- 25 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 2 500,00 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile

La salariée, qui indique avoir été victime d'un harcèlement moral dès son embauche en 2007 ayant conduit à un arrêt de travail de 18 mois pour dépression, verse le courrier qu'elle a adressé à son employeur le 15 décembre 2007 dénonçant les agissements de son supérieur hiérarchique Monsieur BELOT (Responsable du Service Après-Vente) et de Monsieur ZITOUNI (Responsable d'atelier), un certificat médical de son médecin traitant du 7 décembre 2007, son dossier médical auprès de la médecine du travail et le témoignage de Monsieur BORTOLETTO technicien décrivant les agissements de Messieurs BELOT et CHARLES (Directeur). Elle souligne que l'employeur qui a licencié Monsieur ZITOUNI pour faute grave pour des "faits de harcèlement" à son encontre se traduisant notamment par des insultes et des remarques négatives permanentes sur le travail a reconnu son statut de victime tout comme le Conseil de prud'hommes puis la Cour d'Appel qui ont validé le licenciement.

Par ailleurs l'employeur ne peut s'exonérer de toute responsabilité en la matière aux motifs qu'il aurait tout mis en oeuvre pour prévenir la situation de harcèlement et aurait, en cas d'échec des mesures de prévention, immédiatement pris toutes mesures propres à faire cesser le harcèlement qu'elle dénonçait alors qu'il lui a demandé en juin 2009, au retour de l'arrêt de travail de 18 mois, de reprendre ses fonctions aux côtés de Monsieur ZITOUNI et a attendu qu'elle soit victime le 10 novembre 2009 d'une tentative d'agression physique de la part de ce dernier pour procéder à son licenciement. Elle indique que le

harcèlement de la part de Monsieur BELOT a perduré comme cela ressort des témoignages communiqués et sollicite 15 000 € à titre de dommages et intérêts. Madame [REDACTED] explique que la retenue de 3 099,22 € brut au titre d'une absence pour maladie intervenue lors du solde de tout compte est injustifiée puisqu'elle bénéficiait du maintien de son salaire pendant cette période.

La demanderesse conclut à l'absence de bien fondé de son licenciement car il ressort de la lettre de licenciement que la réorganisation a été engagée dans le but "d'économiser la valeur des loyers correspondants, de réduire les coûts de maintenance des installations et pour réaliser des économies de frais généraux" et la société LOG MANUTENTION qui appartient au Groupe MITSUBISHI FORKLIFT TRUCKS ne produit aucun document comptable et financier justifiant de difficultés économiques ou d'une menace pesant sur la compétitivité au niveau du Groupe et du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient. La salariée rappelle avoir été licenciée sans qu'aucune proposition préalable personnalisée et individuelle de reclassement ne lui ait été proposée puisque l'employeur s'est limité à lui adresser une liste de 32 postes disponibles au sein du Groupe tout en lui indiquant qu'"au regard de sa zone de mobilité professionnelle, de sa fonction actuelle de Secrétaire Confirmée, et de la nature des postes actuellement à pourvoir, il estimait ne pas pouvoir mettre en oeuvre une mesure de reclassement interne".

Madame [REDACTED], en recherche d'emploi, sollicite 25 000 € à titre de dommages et intérêts, une indemnité pour frais irrépétibles et le bénéfice de l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

La société LOG MANUTENTION, qui conclut au débouté de Madame [REDACTED], conteste l'existence d'agissements de harcèlement moral à l'encontre de la salariée en relevant l'absence d'éléments probants communiqués par l'intéressée, en soulignant que la demanderesse ne peut pas faire état de faits aussi anciens que ceux de 2007 qui ont, au surplus, été résolus puisqu'au retour de l'arrêt de travail Madame [REDACTED] a été déclarée apte par le médecin du travail le 3 juin 2009, a été placée sous la direction de Madame ESSON et a intégré son bureau. Par ailleurs, Monsieur ZITOUNI licencié pour faute grave le 10 novembre 2009 ayant contesté son licenciement, Madame [REDACTED] a attesté le 30 mai 2011 que "depuis le départ de la société de Monsieur ZITOUNI, l'ambiance de travail était redevenue sereine et qu'elle avait repris goût au travail". Enfin, entre 2008 et 2014, la salariée n'a jamais évoqué la moindre difficulté avec Monsieur BELOT.

L'employeur explique que la retenue de salaire correspond à l'absence maladie de la salariée du 1<sup>er</sup> septembre au 18 octobre 2014, les dispositions conventionnelles applicables pour les non-cadre ne prévoyant un maintien de salaire que pendant 45 jours.

La société LOG MANUTENTION précise ne pas appartenir à la société MITSUBISHI FORKLIFT TRUCKS mais être seulement distributeur, être détenue à 80 % par la société LOCATRANS VI et être la seule société de la branche TRUCKS du Groupe BERNARD à développer une activité de commercialisation, de location et de maintenance de matériels de manutention.

L'employeur conclut au bien fondé du licenciement pour motif économique consistant, dans un contexte économique particulièrement dégradé, à la mise en oeuvre d'une réorganisation indispensable à la sauvegarde de la compétitivité. En effet, cette réorganisation avait pour objectif de permettre à la Branche TRUCKS dont dépend la société LOG MANUTENTION d'économiser la valeur des loyers, de réduire les coûts de maintenance des installations, de réaliser des baisses de frais généraux et de mutualiser les compétences des sociétés de la Branche TRUCKS présentes sur le site de Villefranche -Sur-Saône et ainsi de créer une meilleure synergie sur le plan des infrastructures, du matériel et des compétences humaines.

La salariée, qui a refusé une modification de son contrat de travail pour motif économique en raison du changement de son lieu de travail, a été destinataire le 7 août 2014 de propositions de reclassement interne ainsi que de la notice relative au congé de reclassement. Tous les postes de reclassement disponibles au sein du Groupe BERNARD ont été identifiés mais Madame n'a jamais retourné les coupons réponses relatifs à la mobilité interne et externe et malgré des recherches de reclassement externes auprès de 134 entreprises de la région aucun reclassement n'a été trouvé sachant que la salariée a refusé de bénéficier du congé de reclassement.

À titre reconventionnel l'employeur sollicite la condamnation de la salariée à lui verser 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

## **MOTIFS ET DÉCISION**

### **Sur le harcèlement moral**

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel" article L 1152-1 du code du travail

" Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L 1152-1 à L 1152-3 et L1153-1 à L 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles" article L 1154-1 du code du travail

Madame : qui a par courrier du 15 décembre 2007 dénoncé les agissements constitutifs de harcèlement moral dont elle était victime de la part de Messieurs BELOT et ZITOUNI, a été placée en arrêt de travail du 17 décembre 2007 au 3 juin 2009. Elle produit son "journal quotidien couvrant essentiellement la période du 28 juin au 17 décembre 2007, un certificat médical de son médecin traitant du 7 décembre 2007, son dossier médical et une attestation établie le 19 décembre 2015 par Monsieur BORTOLETTO. À l'exclusion du témoignage de Monsieur BORTOLETTO qui occupait un emploi de technicien puis de magasinier et n'était donc pas présent dans les bureaux, les éléments produits par la demanderesse établissent des faits de

harcèlement moral de la part de Monsieur ZITOUNI.

Cette situation est corroborée l'employeur lui-même qui a licencié ce salarié le 10 novembre 2009 pour harcèlement notamment à l'encontre de Madame [REDACTED] en retenant que "ces faits de harcèlement se traduisaient notamment par des insultes et des remarques négatives permanentes sur le travail réalisé" (pièce 6 de la société).

De plus, la Cour d'Appel de LYON saisie de la contestation du licenciement, a jugé le 5 décembre 2012 que "le reproche d'incompétence adressé par Monsieur ZITOUNI à Madame [REDACTED] était largement partagé par l'appelant entre les salariés de la société, qu'il ne peut justifier l'instauration d'une surveillance permanente par Monsieur ZITOUNI puis d'une mise à l'écart du groupe et enfin d'une manoeuvre sur le parc de stationnement de l'entreprise de nature à impressionner vivement Madame OUAOUBENDJAOU, (...) que les agissements de l'appelant, répétés par leur nombre et répétitifs dans leur forme, tendant à mettre à l'écart Soundes BOUJDAY, Emily GARNIER et Nadia [REDACTED] en exerçant des pressions insidieuses sur les collègues caractérisent un harcèlement moral (...) Soundes BOUJDAY, Emily GARNIER et Nadia [REDACTED] dénigrées et mises à l'écart ont subi une dégradation de leurs conditions de travail" (pièce 7 de la société).

Madame [REDACTED] engagée le 25 juin 2007, a été harcelée jusqu'au 17 décembre 2007 (début de l'arrêt de travail pour dépression de 18 mois) et l'employeur pourtant informé de la situation n'a pas pris toutes les dispositions nécessaires puisqu'à son retour le 3 juin 2009 la salariée a de nouveau subi un harcèlement et ce jusqu'au 22 octobre 2009 date de mise à pied conservatoire et de l'engagement de la procédure de licenciement de Monsieur ZITOUNI.

Madame [REDACTED] a, dans le cadre du contentieux prud'homal de Monsieur ZITOUNI, attesté le 30 mai 2011 de ses difficultés à réintégrer son poste en juin 2009 car "l'idée de revoir mon "bourreau" Monsieur ZITOUNI m'était insupportable" (pièce 8 de la société). Dans son "journal quotidien" la demanderesse évoque des remarques de Monsieur BELOT sur ses compétences et capacités professionnelles or, au regard des exemples précis cités par la salariée, il ne s'agit là que d'observations reposant sur des éléments objectifs qui ne peuvent être constitutifs de harcèlement moral.

En conséquence le préjudice subi par Madame [REDACTED] sera réparé par l'octroi de 5 000 € à titre de dommages et intérêts.

### Sur la retenue de salaire

Madame [REDACTED] considère comme injustifiée la retenue de 3 099,22 € brut faite par l'employeur au moment du solde de tout compte.

La salariée, licenciée le 18 août 2014 avec un préavis de deux mois, a été placée en arrêt maladie du 25 avril au 18 octobre 2014 soit pendant 177 jours.

L'article 2.10 de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile dispose:

*“Au cours d'une même année civile et dans la limite de 45 jours calendaires d'indisponibilité atteints consécutivement ou non, les appointements seront maintenus par l'employeur sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.*

*L'indisponibilité s'entend de l'incapacité de travail reconnue par la sécurité sociale.*

*Les appointements s'entendent de la rémunération nette que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.*

*Cette garantie est subordonnée aux conditions suivantes:*

*- le salarié doit avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> jour de son arrêt de travail initial;*

*- le certificat médical attestant l'indisponibilité doit être adressé à l'employeur, sauf en cas de force majeure, dans les 2 jours ouvrables qui suivent celui de l'examen par le médecin, l'employeur pouvant faire procéder à une contre-visite;*

*- le salarié doit, lorsque l'employeur en fait la demande, lui communiquer les bordereaux de la sécurité sociale attestant que des indemnités journalières sont versées dès le 1<sup>er</sup> jour ou dès le 4<sup>ème</sup> jour d'indisponibilité, selon que l'incapacité de travail a une origine professionnelle ou non.*

*A partir du 46<sup>ème</sup> jour calendaire d'indisponibilité atteint consécutivement ou non au cours d'une même année civile, le salarié percevra directement et sans condition d'ancienneté les indemnités de prévoyance s'ajoutant aux indemnités journalières de la sécurité sociale dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1.26”.*

L'employeur a fourni le 13 novembre 2014 des explications circonstanciées sur la retenue “absence maladie” opérée sur la paie d'octobre 2014.

L'employeur a respecté le maintien de salaire prévu par les dispositions conventionnelles et la salariée reconnaît qu'au terme de la garantie de 45 jours elle a bénéficié de la prévoyance I.R.P. AUTO (conclusions page 10 in fine) et la demande sera rejetée.

### **Sur le licenciement**

La société LOG MANUTENTION, société du Groupe BERNARD qui développe principalement des activités de concession automobile et plus particulièrement à la branche Trucks (concession orientée vers les professionnels, poids lourds et utilitaires), est la seule société du Groupe à avoir une activité de vente, location et maintenance de matériels de manutention et contrairement à l'argumentation de la salariée, cette société n'appartient pas au groupe MITSUBISHI FORKLIFT TRUCKS mais est seulement son distributeur.

L'employeur explique que le licenciement de Madame intervient dans un contexte économique dégradé dans le cadre d'une réorganisation indispensable à la sauvegarde de la compétitivité.

L'employeur a, par courrier recommandé du 4 juin 2014 et au visa de l'article L 1222-6 du code du travail, adressé à la salariée une proposition de modification de son contrat de travail consistant à la modification du lieu de travail de Vaulx-en-Velin à Villefranche-Sur-Saône (pièce 9 de la société).

Or il convient de relever qu'aucun motif économique (difficultés économiques, réorganisation destinée à sauvegarder la compétitivité) n'est visé dans ce courrier

l'employeur se bornant à indiquer " Nous vous informons que l'adresse du Siège social de notre société va très prochainement être modifiée (suivent les adresses...) En conséquence, votre lieu de travail va se trouver transféré sur cette nouvelle adresse à compter de la même date".

Suite au refus de la salariée d'accepter cette modification, la lettre de licenciement pour motif économique du 18 août 2014 retient que "le projet de réorganisation consiste à transférer le siège social et les locaux d'exploitation de la société LOG MANUTENTION sur le site de la société ETS BERNARD à VILLEFRANCHE . Au regard des éléments qui précèdent, il s'avère impératif d'adapter les m<sup>2</sup> nécessaires à nos activités quelle que soit la situation immobilière de nos établissements (location crédit-bail, propriété). Ce plan nous permet

1. D'économiser la valeur des loyers correspondants
2. De réduire les coûts de maintenance de nos installations (conformité aux normes environnementales, sécurité, etc)
3. De réaliser des économies de frais généraux (assurances, taxes, chauffage etc).

A aucun moment la lettre de licenciement- comme la lettre de proposition de modification du contrat- n'évoque une réorganisation destinée à sauvegarder la compétitivité de la société LOG MANUTENTION et aucun des documents versés aux débats par l'employeur ne mentionne l'état de la concurrence ou n'identifie les sociétés concurrentes de sorte que la juridiction n'est pas en mesure de caractériser l'existence d'une menace pesant sur la compétitivité de la société LOG MANUTENTION.

Dès lors le licenciement de Madame doit être jugé  
dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Le montant des dommages et intérêts, qui ne saurait être inférieur à six mois de salaire, sera arbitré au regard d'un salaire mensuel de 1 937 € et compte tenu d'une période de chômage de près d'un an jusqu'au contrat à durée déterminée à temps plein du 7 décembre 2015 au 4 mars 2016 à la somme de 14 000 €.

### **Sur les autres demandes**

Au regard de l'ancienneté du litige l'exécution provisoire de la décision sera ordonnée nonobstant appel ou opposition et sans caution.

Il serait inéquitable de laisser à la charge de la salariée les frais exposés par elle et non compris dans les dépens et la somme de 1 000 € sera allouée.

L'employeur, qui succombe, sera débouté de sa demande reconventionnelle et tenu aux entiers dépens de la présente instance.

### **PAR CES MOTIFS**

Le Juge Départemental, statuant seul après avoir recueilli l'avis des conseillers présents, par décision rendue publique par mise à disposition, contradictoirement et en premier ressort

Dit et juge que Madame a été victime de harcèlement  
moral,

Dit et juge que le licenciement pour motif économique de Madame  
I est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

Condamne la société LOG MANUTENTION à verser à Madame

- \* outre intérêts légaux à compter de la présente décision
- 14 000,00 € (quatorze mille euros) à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 5 000,00 € (cinq mille euros) à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral
- 1 000,00 € (mille euros) au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Déboute Madame I du surplus de ses demandes,

Ordonne le remboursement par l'employeur aux organismes concernés des indemnités de chômage versées à Madame I du jour de son licenciement au jour de la présente décision et ce dans la limite de six mois d'indemnités de chômage,

Ordonne l'exécution provisoire de la décision nonobstant appel ou opposition et sans caution,

Déboute la société LOG MANUTENTION de sa demande reconventionnelle présentée au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la société LOG MANUTENTION aux entiers dépens de la présente instance.

En foi de quoi la présente décision a été signée par le Président et le Greffier du Conseil.

LE GREFFIER



Conseil  
de  
Constitution

LE PRÉSIDENT

