

Jugement du 20 septembre 2011

N° R. G. F 10/00148

Année 2011

rendu par le conseil de prud'hommes de Fontainebleau

Section Activités diverses

Monsieur Xxxxx XXXX

AFFAIRE

Xxxxx XXXX

Contre

Maitre Aaaa AAAA

Administrateur judiciaire de
1a

SARL AMBULANCES YYYY,

Maitre Bbbb BBBB

mandataire judiciaire de
1a SARL AMBULANCES
YYYY, SARL

AMBULANCES YYYY,

DELEGATION

REGIONALE UNEDIC

AGS CENTRE IDF EST

Assisté de Maitre Olivier DELL'ASINO (Avocat au barreau de FONTAINEBLEAU)

DEMANDEUR

Maitre Aaaa AAAA administrateur judiciaire de la SARL AMBULANCES YYYY

Maitre Bbbb BBBB mandataire judiciaire de la SARL AMBULANCES YYYY,

SARL AMBULANCES YYYY

Représentés par Maitre Cccc CCCC (Avocat au barreau de
PARIS)

DELEGATION REGIONALE UNEDIC AGS CENTRE IDF EST

Représentée par Maitre DDDD (Avocat au Barreau de PARIS)

Section Activités diverses

DEFENDEURS

Composition du bureau de jugement

Lors des débats et du délibéré :

Madame EEEE, Président Conseiller (S)

Monsieur FFFF, Assesseur Conseiller (S)

Madame GGGG, Assesseur Conseiller (E)

Madame HHHH, Assesseur Conseiller (E)

assistés lors des débats par :

Madame JJJJ, Greffier

Débats

à l'audience publique du 24 Mai 2011

jugement prononcé

à l'audience du 20 Septembre 2011

par Madame LLLL

assistée de Madame MMMM

ayant la qualification suivante :

Contradictoire et en premier ressort.

N° minute 196

Prud'hommes de FONTAINEBLEAU d'une demande à l'encontre de la SARL AMBULANCES YYYY, en vue de se concilier sur les chefs de demande suivants :

- Constaté que la rupture du contrat de **Monsieur Xxxxx XXXX a saisi le 01 Juin 2010 la section Activités diverses du conseil de travail** effective au 7/6/2010 par l'adhésion de Mr Xxxxx XXXX à la convention de reclassement personnalisée est dénuée de cause réelle et sérieuse sur
 - le fondement de l'article L 1233-2 du code du travail.
 - Sur le fondement de l'article L 1235-3 du code travail, 25.000€
 - Sur le fondement des articles L suivantes, R 3121-1 et suivants du code du travail relatifs à la durée du temps de travail ; au décret n°83.40 du 26.1.1983 ; à la directive n°2003/88 CE ;
 - à l'ordonnance du 11.1.2007 de la 5^{ème} chambre de la CJCE et à l'arrêt du 1^{er} décembre 2005 de la 2^{ème} de la CJCE (C-14/04) ; à la CCN du transport routier du 2.I2.1950 et à l'accord-cadre (AC) du
 - 4.5.2000 relatif à l'aménagement et réduction du temps de travail- des personnels des entreprises de transport sanitaire, notamment les articles 2 et 3
- a. 1€ à parfaire au titre du temps de travail non majoré non rémunéré (suppression du décompte de l'article 3 AC)
- b. 1 € à parfaire au titre des heures supplémentaires non rémunérés
- Article 700 du Code de Procédure Civile, 3.000,00€
- Exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 du code de Procédure civile.

Le secrétariat greffe a délivré un récépissé à la partie demanderesse en l'avisant des date heure et lieu de l'audience de conciliation, puis en application de l'article R 1452.4 (ancien R 516.11 du code du-travail a convoqué la partie défenderesse par LRAR en lui adressant le même jour copie de cette convocation par lettre simple en date du 1^{er} juin 2010 devant le bureau de conciliation du 29 Juin 2010.

La convocation a informé également la partie défenderesse des décisions exécutoires à titre provisoire, pourraient, même en son absence être prises contre elle par le bureau de conciliation au vu des seuls éléments fournis par son adversaire.

Aucune conciliation n'étant intervenue l'affaire a été renvoyée au bureau de jugement du 1^{er} février 2011 pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions de l'article R 1454.17 du code du travail

L'affaire, a été renvoyée au bureau de jugement du 24 mai 2011 avec mise en cause de Maitre Bbbb BBBB es qualité d'administrateur judiciaire de la SARL AMBULANCES YYYY et de Maitre Aaaa AAAA es qualité de mandataire judiciaire de ladite société ainsi que du CGEA IDF EST

A cette dernière audience, le conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré pour un prononcé de jugement au 20 Septembre 2011.

LE CONSEIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

LES DEMANDES

Les demandes de Monsieur XXXX sont en leur dernier état :

- Constaté que la rupture du contrat de travail, effective au 7/6/2010 par l'adhésion à la CRP, est dénué de cause réelle et sérieuse sur le fondement de l'article L 1235.3 du code du travail et condamner la SARL YYYY en fixant la créance à la somme de 25.000 €uros
- constater la violation des obligations définies par les articles L 1233.28 à L 1233.33 du code du travail
- sur le fondement de l'article L 3253-19 du code du travail, ordonner l'inscription par le mandataire judiciaire sur le relevé des créances des sommes ci-après mentionnées :
- 1602.80€ à titre de solde de l'indemnité compensatrice de préavis sur le fondement de l'article L 1234.I du code du travail
- 7867,52€ à titre de rappel de salaires et 786,75€ d'indemnité compensatrice de congés payés sur le fondement des articles L 3121.1, L 3121.10, L 3122.1, L 3122.2 du code du travail et de la directive n°2003/88 CE, de l'ordonnance du 11.1.2007 et de la 5^{ème} chambre de la CJUE et de l'arrêt du 1^{er} décembre 2005 de la 2^{ème} chambre de la CJUE (C14.04).
- 5000,00 €uros sur le fondement de l'article L 1233.12 du code du travail
- 3000,00 €uros sur le fondement de l'article 700 du C. P.C.
- ordonner l'exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 du C. P.C.

La SARL YYYY a formé une demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du C.P.C.: 1000,00 €uros

LES FAITS

Monsieur Xxxxx XXXX a été embauché le 22 Mai 2006, puis a été repris par les Ambulances YYYY par contrat du 13 septembre 2009 en CDI pour un poste de travail en horaires de nuit.

La Convention collective applicable est celle des transports routiers (IDCC 16).

Le 31 mars 2010, par lettre recommandée l'employeur, avisera Monsieur XXXX de certaines difficultés économiques l'amenant à modifier son contrat de travail ainsi : revenir à un poste de jour, avec des permanences de nuit.

Il joindra un avenant à la lettre signifiant qu'en cas de refus Monsieur XXXX sera licencié pour motif économique.

Par courrier du 8 avril 2010, Monsieur XXXX refusait la modification de son contrat, au motif que l'employeur touche à un élément essentiel, celui de sa rémunération.

Par courrier du 5 mai 2010 Monsieur XXXX était convoqué à un entretien préalable pour le 17 mai 2010. Ce courrier indiquait également « *compte tenue de la taille de notre entreprise et de votre qualification professionnelle aucune solution de reclassement n'a pu être trouvée* ».

Il était remis lors de l'entretien préalable, la proposition de CRP (convention de reclassement personnalisé)

Monsieur XXXX acceptait la CRP le 28 mai 2010.

Par courrier du 3 juin 2010 la Société YYYY licenciait Monsieur XXXX pour motif économique et précisait, « *votre contrat sera rompu le 7 juin 2010* »

Depuis le 22 novembre 2010, la société est en redressement judiciaire.

DISCUSSION

Pour Monsieur XXXX.

Sur l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement.

En cas de rupture du contrat de travail avec reclassement personnalisé, l'employeur doit respecter deux obligations.

- Notifier le licenciement au salarié imposé par l'article L 1233-16 du code du Travail
- Informer le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception

Le salarié peut accepter la CRP sans délai à partir de l'entretien préalable, de sorte que dans ce cas, à défaut de notification le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, puisque la rupture d'une CRP doit être justifiée pour une cause réelle et sérieuse économique.

Monsieur XXXX ayant accepté la CRP le 28 Mai 2100, la lettre du 3 juin 2010 est tardive et sans portée juridique.

La motivation de la lettre du 31 mars 2010, n'est pas suffisante. L'obligation de motivation porte sur les conséquences en terme d'emploi, et de la situation économique invoquée par l'employeur.

Le motif économique n'a donc pas été notifié par la SARL Ambulances YYYY avant le 28 mai 2010, le licenciement économique est dénué de cause réelle et sérieuse.

Sur le contrôle de la motivation de la proposition de modification du contrat de travail (subsidaire)

La proposition de modification du contrat de travail motive non la rupture mais le changement souhaité par l'employeur. Elle est donc inopérante pour étayer ta rupture du contrat de travail.

Le refus d'un salarié d'accepter une modification du contrat de travail pour un motif non inhérent à sa personne constitue un licenciement économique qui doit être justifié par une cause réelle et sérieuse économique et donc motivé.

Sur l'absence de cause réelle et sérieuse (subsidaire)

A la supposer correctement motivée, la rupture du contrat de travail n'est pas justifiée par une cause réelle et sérieuse.

D'une part, le travail de nuit existe toujours.

D'autre part, le surcoût des postes de nuit n'est pas démontré.

La situation économique de la SARL Ambulance YYYY ne doit pas être la conséquence d'une légèreté blâmable de l'employeur.

Il incombe à l'employeur de prouver que tel n'est pas le cas dans la mesure où la société n'a perdu aucun contrat et notamment le contrat avec le centre hospitalier.

La lecture du registre du personnel montre :

Que la SARL Ambulance YYYY a engagé quatre cadres en novembre 2008, juin 2009 et janvier 2010.

Treize départs sans aucune mention de la nature de la cause de la rupture en mars et juin 2010 mettant en évidence une violation de l'obligation de consultation des délégués du personnel imposée par l'article L1233-28 à L1233-33 du Code du Travail.

La procédure de licenciement est donc irrégulière et l'article L 1233-12 est applicable.

Sur le préjudice subi

Sur le salaire mensuel moyen.

Le salaire moyen pour la totalité de la période travaillée (inférieure à douze mois) au sein de la SARL Ambulance YYYY est de 2.266,51€ supérieure à la moyenne trimestrielle qui est de 2087,31€.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis

Monsieur XXXX a été engagé le 12/12/2010 mais avec une ancienneté au 22/05/2006.

L'indemnité compensatrice de préavis payée par la SARL Ambulance YYYY est de 3.383,52€. Il est due la somme de $2.266,51\text{€} \times 2 \times 1,1 = 4.986,32\text{€} - 3.383,52\text{€} = 1602,80\text{€}$

Sur les dommages et intérêts.

Monsieur XXXX est père de deux enfants en bas âge et son épouse est au chômage. Le couple a souscrit un emprunt pour l'acquisition de son logement de 129.251€

Monsieur XXXX évalue son préjudice à la somme de 25.000€

Sur le temps de travail

Le droit du temps de travail applicable aux ambulanciers :

- En droit français, La réglementation relative au temps de travail des ambulanciers est organisée par l'accord-cadre du 04 mai 2000 étendu par arrêté du 30 juillet 2001 (JORF 31.07.2001).

L'article 2 définit la notion de « services de permanence » qui constitue un temps de travail effectif.

Cependant, l'article 3 affecte ce temps de travail d'un coefficient réducteur de 75% pour le calcul du salaire.

Cette réglementation a été rappelée à Monsieur XXXX dans le contrat de travail.

L'accord cadre du 4 mai 2000 se réfère à la directive CE n°2003/88 du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail ce texte définit les notions communautaires de « temps de travail » et « période de repos » (article 2) et accorde certains droits aux salariés avec les dérogations circonstanciées.

En matière de transport sanitaire, l'article 20 exclut le bénéfice des articles 3 à 5 et 8 aux « salariés mobiles » dont la définition est donnée à l'article 2.7 comme tout travailleur roulant au service d'une entreprise de transport de passagers par route, ce qui inclut les ambulanciers.

En lieu et place des garanties exclues, ces personnels se voient protégés par une obligation de l'état qui doit « *garantir que ces travailleurs mobiles ont droit à un repos suffisant* »

La CJUE qui a compétence exclusive, a statué à plusieurs reprises sur la question des temps d'équivalences et de leur rémunération.

Sur les temps d'équivalences, la CJUE a indiqué que cette notion n'existait pas au sens de la directive de sorte qu'une législation nationale doit intégrer ce temps comme temps de travail de travail.

Sur la rémunération, la CJUE a indiqué que la directive n'avait pas pour objet de régler la question de la rémunération due au salarié pendant le temps d'équivalence, la loi nationale pouvant en conséquence prendre de manière différente les périodes de prestations effectives et les temps ou aucun travail n'est accompli.

Cependant, la CJUE pose une limite tenant à l'objet même de la directive : la faculté de distinction nationale ne doit pas avoir pour conséquence d'entraver l'application effective des droits les travailleurs détiennent par la directive.

CJUE 11/12/2007 N° C-437 /05

CJUE 01/2/2005 N° C-14/04

Une réglementation nationale du temps de travail n'est donc compatible que si elle respecte la limite posée par la CJUE.

Le droit français du temps de travail des ambulanciers est incompatible avec la directive 2003/88.

Contractuellement, Monsieur XXXX devait effectuer des astreintes, gardes et permanences. Tous les temps de travail ne sont pas décomptés pour leur durée effective mais affectés d'un coefficient réducteur pour « *tenir compte des périodes d'inaction, de repos, de repas, etc* »

Selon la CJUE, c'est l'État qui doit garantir la règle posée par l'article 20 de la directive en adoptant la législation utile.

En la matière, la réglementation applicable est exclusivement conventionnelle organisée par l'accord-cadre du 4.5.2000. Cet accord a été étendu pour le rendre obligatoire à tous les employeurs du secteur. **Cependant, aucune contrainte spécifique n'a été posée par l'État relative au respect de la règle posée par l'article 20 de la directive communautaire.**

L'application effective du régime du temps de travail aux ambulanciers a permis à la SARL AMBULANCES YYYY d'imposer à Monsieur XXXX d'effectuer une moyenne mensuelle de travail sur la période d'emploi de $1.882,30/8,57= 219,64$ heures.

Pour une durée égale de travail de 151,67 heures, soit une augmentation de :
 $219,6383 / 151,67 = 144,81\%$

Le temps de travail de Monsieur XXXX est donc 44,8% supérieur à la durée légale. Quotidiennement, Monsieur XXXX effectuait 12 heures de travail, soit plus que la durée quotidienne maximale de 10 heures définie par l'article 3121-35 du code du travail. Hebdomadairement, le temps de travail de Monsieur XXXX dépassait aussi la limite de 48 heures posée par l'article L 3121-35 du code du travail.

L'ampleur du temps de travail de Monsieur XXXX démontre que la garantie posée par l'article 20 de la directive communautaire n'est pas respectée.

La réglementation française n'est donc pas compatible avec la directive communautaire. Il convient en conséquence de réintégrer dans le salaire de Monsieur XXXX, le temps de travail effectif non payé en appliquant les dispositions légales de calcul de la durée de travail. (Travail effectif : article L 3121-1 de code du travail ; durée légale : article L 3121-10 du code du travail, semaine civile : article L 3122-1 du code du travail ; majorations des heures supplémentaires : article L 3121-22 du code du travail).

Les temps de travail de Monsieur XXXX sont produits.

Au cours de la période de travail, Monsieur XXXX a effectué des heures supplémentaires pendant 24 semaines pour un total de 503,25 heures dont 192 heures à 25% et 311,25 heures à 50%.

Le taux horaire de base étant de : 11,13€. Le rappel de salaire est donc de :

$$(11,13 \times 192 \times 1,25) + (311,25 \times 1,5 \times 11,13) = 7.867,52\text{€}$$

L'indemnité compensatrice de congés payés est de 786,75€

Pour la SARL AMBULANCES YYYY.

Sur la rupture du contrat de travail

De par son activité, l'entreprise devait assurer un service de nuit et ce, tant pour le compte de l'hôpital de NEMOURS - le retour des Services d'urgences - qu'au titre des gardes départementales du SAMU.

Pour le secteur de NEMOURS, le SAMU, pour les urgences de nuit et en contrepartie d'une indemnité, s'assurait de l'exclusivité des AMBULANCES YYYY sur l'ensemble du mois.

Ces gardes de nuit étaient et le sont, encore aujourd'hui "montées" par l'ensemble des salariés et ce, par roulements.

En 2008, après le rachat de l'entreprise par la société AMBULANCE YYYY et dès lors que devaient être assurés ces retours d'urgence à l'hôpital et que le secteur de MONTEREAU s'était rajouté, cette fois-ci le SAMU lui demandait d'assurer des gardes départementales mais sur environ 15 jours par mois l'entreprise a créé un service de nuit particulier comprenant 4 salariés ce qui est le minimum, ce "service spécifique de nuit" disposait d'un local pris à bail (l'activité ne pouvant plus être exercée à partir de domicile des époux YYYY).

Cependant, il est apparu fin 2009 que l'exercice en cours faisait apparaître une perte de 189.296 €.

Les difficultés identifiées résultaient en particulier de l'activité déficitaire du service de nuit de l'entreprise.

La mise en place de ce service avait entraîné des coûts salariaux plus importants et des dépenses spécifiques (prise à bail d'un local) qui n'étaient pas compensés par le chiffre d'affaires propre à cette activité.

C'est dans ces conditions que l'entreprise a décidé de fermer ce service de nuit et qu'il a été proposé aux 4 salariés concernés, de revenir à un planning de jour et donc, une modification de leur contrat de travail, induisant au surplus une réduction de leur rémunération.

Cette modification a été acceptée par (Monsieur ZZZZ), les trois autres dont Monsieur XXXX la refusant. L'entreprise ne pouvant maintenir l'activité de nuit, a mis fin à leurs contrats de travail et ce dès lors qu'il n'y avait pas de reclassement possible.

Concernant Monsieur XXXX, la proposition d'avenant lui a été faite par lettre AR notifiée le 3 avril 2010.

Il a décidé de refuser cette modification par courrier du 8 avril 2010.

La procédure de licenciement économique a été mise en œuvre par l'envoi d'une convocation à un entretien préalable qui s'est tenu le 17 mai 2010 et au cours duquel une CRP a été proposée à Monsieur XXXX.

Il a accepté celle-ci le 28 mai 2010, ce qui a entraîné la rupture du contrat de travail.

L'employeur confirmant la rupture du contrat pour motif économique à la date du 7 juin 2010.

Il ressort de ces éléments que la décision de rompre le contrat de travail de Monsieur XXXX constitue un licenciement pour motifs économiques. Cette décision résulte du refus de celui-ci d'accepter une modification de son contrat de travail et ce, alors que cette modification était, pour des raisons économiques.

Sur la régularité de la procédure

A la date du licenciement, l'entreprise employait 43 salariés et ainsi qu'en ont été régulièrement informés les délégués du personnel lors de la réunion du 22 mai 2010 les licenciements envisagés portaient sur moins de 10 salariés.

L'erreur que fait Monsieur XXXX pour soutenir que les licenciements portaient sur plus de 10 salariés tient au fait que ledit registre était tenu pour 2 établissements, l'un à NEMOURS et l'autre à SOUPPES (il comporte 2 parties).

Après le rachat, le bureau de NEMOURS localisé au domicile des vendeurs a fermé, un certain nombre de salariés ont été rattachés sur le registre, au bureau de SOUPPES.

Les licenciements économiques intervenus après la réunion des délégués du personnel du 22 mai 2010, portaient sur moins de 10 salariés.

Sur la connaissance par le salarié du motif économique de la rupture avant l'acceptation par lui de la CRP.

Il importe peu, pour les droits des salariés que l'énonciation du motif économique intervienne avant ou après l'acceptation de la CRP.

Le fait que le bulletin d'acceptation de la CRP ait été rempli par le salarié et mentionne la date du 28 mai précédent et qu'il a, par la suite adressé à l'employeur par la poste, n'est pas de nature à priver le licenciement d'une cause réelle et sérieuse.

Ainsi et en tout état de cause Monsieur XXXX au moment où il acceptait le CRP, était informé du motif économique ayant justifié la nécessité de lui proposer une modification de son contrat.

Sur la motivation d'un motif économique énoncé dans le courrier du 31 mars 2010 proposant une modification du contrat de travail.

Il n'est pas contesté l'énonciation du motif économique dans la lettre de licenciement prise à titre conservatoire et son caractère suffisamment précis

Concernant la proposition de modification du contrat de travail, elle est motivée dans les termes suivants :

« La situation économique de notre société (exercice clos au 30 septembre 2009 : déficit de 82000€ ; exercice en cours prévisionnel déficit 80000€) qui nous contraint à modifier notre organisation de travail afin de réduire les pertes financières.

Les postes de nuit, compte tenues des surcoûts salariaux et d'une activité moindre qu'en travail de jour occasionnent à eux seuls (4 salariés) un déficit de 35000€

En conséquence, nous vous proposons une modification de votre contrat de travail afin de revenir à un poste de jour avec des permanences de nuit selon le planning qui vous sera communiqué chaque quinzaine.

Vous trouverez ci joint un avenant à votre contrat de travail correspondant à ces nouvelles fonctions et indiquant vos nouvelles conditions de rémunération.

Conformément aux dispositions de l'article L 1222-6 du code du travail vous disposez d'un délai d'un mois à compter de la première présentation du présent courrier pour accepter ou non

Est, ainsi, donc bien énoncée la nature des difficultés et ses conséquences sur l'emploi.

Monsieur XXXX ne peut soutenir que cette motivation serait insuffisante au motif qu'il n'y aurait pas de mention expresse de la suppression du «service de nuit ».

Cette suppression est induite par la proposition qui lui est faite de passer de jour.

L'avenant proposé indique que son activité ne sera plus exercée spécifiquement de nuit, mais selon un planning « jour » avec des permanences de nuits.

Sur la cause réelle et sérieuse

La convention liant les Ambulances YYYY à l'hôpital a été dénoncée, la société ne figure plus sur le tableau des gardes SAMU du secteur de MONTEREAU.

Concernant l'activité de gardes SAMU du secteur de NEMOURS elle a toujours été exercée par roulement par l'ensemble des salariés, et l'est toujours. Elle n'a pas été confiée au "service de nuit".

Il n'est pas contesté qu'entre juin et juillet 2010 et pour l'activité de retour d'urgence de l'hôpital, les Ambulances YYYY l'ait encore assurée ponctuellement pour permettre à l'établissement de trouver un remplacement.

L'organisation du service de nuit a entraîné des surcoûts, il est justifié de la prise d'un bail d'un local et de la masse salariale induite.

Concernant la demande, en denier ou quittance, au titre de l'indemnité de préavis (et les congés payés y afférents) et de l'indemnité de licenciement, le détail du solde de tout compte établit leur versement et le salarié ne conteste pas l'encaissement par lui, des sommes visées à ce solde.

Sur le rappel de salaire lié au décompte de la rémunération

Au motif pris que la réglementation légale et conventionnelle du temps de travail applicable serait de nature à contrevenir à la Directive 2003/88 du 4/11/03 relative à l'aménagement du temps de travail.

Le contrat de travail de Monsieur XXXX relève de la convention collective des transports routiers et les dispositions qu'il prévoit en matière de décompte de temps de travail (article V) et de rémunération (article IX) sont conformes aux dispositions étendues de l'accord cadre du 4 mai 2000 modifié propre aux personnels des entreprises de transport sanitaire. Ce n'est pas contesté.

La réglementation conventionnelle du temps de travail applicable organise un régime d'équivalence et prévoit, en matière de rémunération, fixation de coefficients pondérateurs applicables à des périodes d'inaction notamment, les "Services de permanence" nécessaires pour la continuité du service qui sont, par ailleurs, bien décomptés à titre de travail effectif (article 2 et 3 de l'accord cadre du 4 mai 2000).

Ce régime d'équivalence dérogatoire à la durée légale du travail et autorisé par l'article L3121-9 du CT, a été validé par le décret 2001-679 du 30 juillet 2001.

SUR CE, LE CONSEIL

Sur la rupture du contrat de travail.

Attendu que l'article L 1233-2 du code du travail indique : *"Tout licenciement pour motif économique doit être justifié par une cause réelle et sérieuse."*

Attendu l'article L1233-3 du code du travail

"Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques"

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa."

Attendu que le refus d'une modification du contrat de travail ne peut constituer un motif de licenciement que lorsque cette réorganisation, si elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

Attendu que le service de nuit particulier a été mis en place en 2008, après le rachat de l'entreprise, par l'entreprise SARL Ambulance YYYY, à la suite de la demande du SAMU d'assurer des gardes sur le secteur de MONTEREAU ce qui n'était pas effectué avant.

Attendu qu'il appartenait à l'entreprise de faire un budget prévisionnel des coûts à supporter avant de s'engager dans la garde de nuit de MONTEREAU.

Attendu que l'entreprise était prête à garder l'ensemble du personnel, puisqu'il a été proposé aux salariés de nuit de passer de jour avec une diminution de salaire.

Attendu qu'il n'est pas fait état, en quoi cette restructuration était rendue nécessaire par la situation économique et la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

Attendu que le fait pour un employeur de vouloir faire des économies, en redistribuant le travail de nuit sur les équipes de jour, ne justifie pas la modification des contrats de travail des ambulanciers de nuit.

Attendu qu'aucun document produit en justice n'apporte la confirmation :

- 1) D'un travail particulier de nuit demandé par le SAMU de MONTEREAU.
- 2) De la perte de ce service.

Attendu que bien que le fait d'avoir "perdu" MONTEREAU ne constitue pas une suppression totale du service de nuit.

Attendu que les éléments produits ne justifient pas d'une menace sur la compétitivité de l'entreprise.

Attendu que la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige doit énoncer à la fois la cause économique qui fonde la décision et sa conséquence précise sur l'emploi.

Attendu qu'un énoncé imprécis, ce qui est le cas, équivaut à une absence de motif.

En conséquence, le conseil déclare que le licenciement de Monsieur XXXX est dépourvu de cause économique.

Sur les conséquences de la rupture sans cause réelle et sérieuse.

Vu l'article L1235-3 du code du travail :

" Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité à la charge de l'employeur ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L1234 9 ".

En conséquence, le conseil, accorde une indemnité équivalente à 6 mois de salaire, soit la somme de **12.976,68 € net**.

Sur la procédure de licenciement économique

Attendu que le conseil considère que la rupture du contrat de travail n'a pas de motif économique, cette demande devient caduque.

Sur le préavis

Vu l'article 1234-I (ancien L 122-6) du Code du Travail

" Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d' au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié ".

Attendu que le montant du préavis est fonction de la moyenne des salaires reçus par Monsieur XXXX soit des trois derniers mois à savoir $(2325,92 + 1990,33 + 1918,68) / 3 = 2.078,31$ € brut, ou des douze derniers mois.

Attendu que Monsieur XXXX n'a travaillé pour la SARL Ambulances YYYY que 9 mois, la moyenne est calculée sur les 9 mois de travail à savoir (1954,99 + 2011,21 + 2441,46 + 2310,68 + 2085,30 + 2426,47 + 2325,92 + 1990,33 + 1918,68) / 9 = **2.162,78 € brut**.

Monsieur XXXX aurait dû recevoir la somme de $2.162,78 \text{ €} \times 2 = 4.325,56 \text{ € brut}$.

Attendu qu'il n'a perçu que la somme de 3.383,52 €.

En conséquence, il lui reste due la somme de :

$4.325,56 \text{ €} - 3.383,52 \text{ €} = \mathbf{942,04 \text{ € brut}}$ ainsi que les congés payés afférents pour 10% soit **94,20 € brut**

Sur le rappel de salaire :

Extrait de la réglementation communautaire

53 Toutefois, indépendamment de l'application de telles dispositions nationales, il importe que l'effet utile des droits conférés aux travailleurs par la directive 93/104 soit intégralement assuré, ce qui implique nécessairement l'obligation pour les États membres de garantir le respect de chacune des prescriptions minimales édictées par cette directive.

54 Or, force est de constater dans ce contexte, ainsi que le gouvernement français l'a lui-même reconnu lors de l'audience en réponse à une question posée par la Cour, que le mode de computation des services de garde dans le cadre du régime d'équivalence en cause au principal est de nature à imposer au travailleur concerné un temps de travail global pouvant atteindre, voire dépasser, 60 heures par semaine.

55 En conséquence, un tel régime national excède manifestement la durée maximale hebdomadaire de travail qui est fixée à 48 heures en vertu de l'article 6, point 2, de ladite directive.

56 Cette appréciation n'est remise en cause ni par l'allégation du gouvernement français selon laquelle le régime d'équivalence en vigueur dans cet État membre, qui consiste certes dans l'application d'un mécanisme de pondération destiné à tenir compte de l'existence de périodes d'inaction pendant les services de garde, n'en comptabilise pas moins l'intégralité des heures de présence des travailleurs pour la détermination de leurs droits au repos quotidien et hebdomadaire, ni par la constatation de la juridiction de renvoi selon laquelle la réglementation nationale qui fait l'objet des recours pendants devant elle se distingue de celles en cause dans les affaires ayant donné lieu aux arrêts précités Simap et Jaeger, en ce qu'elle n'assimile pas à du temps de repos les périodes durant lesquelles le salarié, présent sur le lieu de son travail en vue d'accomplir un service de garde, n'est pas effectivement sollicité.

57 En effet, il est constant que, en application d'une réglementation nationale telle que celle en cause au principal, les heures de présence du travailleur dans l'établissement de son employeur pendant les services de garde, qui comprennent des périodes d'inactivité, ne sont

prises en compte que partiellement, conformément à des coefficients de nature forfaitaire, pour le calcul des heures supplémentaires et, partant, pour la détermination des durées maximales de travail, **alors que le droit communautaire exige que ces heures de présence soient comptabilisées intégralement en tant qu'heures de travail.**

58 En outre, selon une telle réglementation nationale, sont comptabilisées au titre de la durée du travail les seules heures de présence réputées correspondre à du travail effectif. Or, ainsi qu'il a déjà été relevé au point 43 du présent arrêt, la qualification de temps de travail au sens de la directive 93/104 d'une **période de présence du salarié sur le lieu de son travail ne saurait dépendre de l'intensité de l'activité du travailleur, mais est fonction uniquement de l'obligation pour ce dernier de se tenir à la disposition de son employeur".**

Attendu qu'il ressort de la CJUE que le temps de service du salarié restant à la disposition de l'employeur, sur son lieu de travail est du temps de travail effectif.

Attendu qu'une Convention Collective ne peut être inférieure au droit Européen,

Attendu que Monsieur XXXX était bien à disposition de son employeur en permanence sur son lieu de travail à ECUELLES à partir du 1er décembre 2008 (date du bail).

Attendu que Monsieur XXXX indique dans ses conclusions effectuer une moyenne journalière de 12h de travail, et donc qu'il dépassait la limite de 48h posée par l'article L 312I-35 du code du travail.

En l'espèce le Conseil déclare :

Le non respect de l'article L3121-1 du code du travail concernant le travail effectif ;

Le non respect de l'article L3121-10 du code du travail concernant la durée légale ;

Le non respect de l'article 3121-22 du Code du Travail concernant la majoration des heures supplémentaires ;

En conséquence, le Conseil fait droit à la demande de paiement des heures supplémentaires pour un montant de **7.867,52 € brut**, ainsi que les congés payés afférents pour 10% soit **786,75 € brut**.

Sur l'exécution provisoire.

Vu l'article R1454-28 (Ancien R 516-37)

" - Sont de droit exécutoires à titre provisoire :

1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle;

2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;

3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.

Cette moyenne est mentionnée dans le jugement".

Vu l'article 515 du Code Civil

" Hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi. Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation".

Attendu que le Conseil fait droit à des créances salariales et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En conséquence, le Conseil fait droit à la demande d'exécution provisoire en application de l'article 515 du Code de Procédure Civile.

Sur l'article 700 du C.P.C.

Attendu que la SARL Ambulances YYYY succombe aux demandes de Monsieur XXXX, il serait inéquitable de laisser à celui-ci la totalité des frais engagés par lui dans la présente instance, et il ne paraît pas inéquitable de laisser à la société la charge des frais engagés par elle dans cette instance.

En conséquence, le Conseil octroie la somme de **750,00 €** à ce titre à Monsieur XXXX.

PAR CES MOTIFS,

Statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort.

CONDAMNE la SARL Ambulances YYYY à verser à Monsieur Xxxxx XXXX les sommes suivantes,

ET ORDONNE l'inscription par le Mandataire Judiciaire sur le relevé des créances salariales des sommes ci-après mentionnées :

12.976,68 € net (douze mille neuf cent soixante seize euros soixante huit centimes) à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

942,04 € brut (neuf cent quarante deux euros quatre centimes) à titre de préavis

94,20 € brut (quatre vingt quatorze euros vingt centimes) à titre de congés payés sur préavis

7.867,52 € brut (sept mille huit cent soixante sept euros cinquante deux centimes) à titre de rappel de salaire

786,75 € brut (sept cent quatre vingt six euros soixante quinze centimes) à titre de congés payés sur le rappel de salaire

750,00 € (sept cent cinquante euros) au titre de l'article 700 du C.P.C.

RAPPELLE que l'exécution provisoire est de droit sur les salaires et accessoires, en application de l'article R 1454-28 (ancien R 516-37) du Code du Travail, dans la limite de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaires. La moyenne des trois derniers mois de salaire étant fixée à **2.162,78 euros**

ORDONNE l'exécution provisoire sur le surplus en application de l'article 515 du C.P.C

DIT que les intérêts légaux partiront de la date de la saisine pour les condamnations à l'exception des dommages et intérêts pour lesquels les intérêts courront à partir du prononcé du jugement.

DÉBOUTE Monsieur Xxxxx XXXX de ses autres demandes.

DÉBOUTE la SARL Ambulances YYYY de sa demande reconventionnelle d'article 700 du C.P.C.

DÉCLARE le jugement opposable à l'AGS CGEA Ile de France EST.

CONDAMNE la SARL Ambulances YYYY au paiement des dépens afférents aux actes et procédures d'exécution éventuels.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT