

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LYON**
Immeuble "le Britannia"
20 Bld Eugène DERUELLE
69432 LYON CEDEX 03

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

N° RG F 24/01743 - N° Portalis
DCYS-X-B7I-GPKF

JUGEMENT

Audience du 25 NOV. 2025

Monsieur [REDACTED]

né [REDACTED]

Lieu de naissance : [REDACTED]
[REDACTED]

Assisté de Me Denis JANIN (Avocat au barreau de LYON)

DEMANDEUR

S.A.S. [REDACTED]

N° SIRET : [REDACTED]
[REDACTED]

Représenté par Me Guillaume BOREL DU BEZ (Avocat au barreau de LYON) pour la SCP AGUERA AVOCATS

DEFENDEUR

- Composition du bureau de jugement :

Madame Jade LECOURT, Président Conseiller Employeur
Monsieur Jean-Claude RUTZ, Conseiller Employeur
Madame Nathalie DONCIEUX, Conseiller Salarié
Madame Dominique TARIF, Conseiller Salarié
Assesseurs
Assistés lors des débats de Monsieur Fabrice GARNIER,
Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 10 Juillet 2024
- Convocations envoyées le 27 août 2024 - AR signé par la défenderesse le 29/08/2024.
- Audiences de jugement du 01 octobre 2024 et du 01 avril 2025 : renvois contradictoires à une autre audience.
- Débats à l'audience de Jugement du 03 Juin 2025
- Prononcé de la décision fixé à la date du 28 Octobre 2025
- Délibéré prorogé à la date de ce jour.
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile.

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

Décision signée par Madame Jade LECOURT, Président (E) et par Monsieur Fabrice GARNIER, Greffier.

LES FAITS - LES DEMANDES

Monsieur [REDACTED] a été engagé par la société [REDACTED] en CDI le 1er septembre 2021, en qualité de dessinateur, statut Employé, niveau B de la classification conventionnelle applicable des [REDACTED] des travaux publics de plus de 10 salariés. Son lieu de rattachement était Genas (69740).

C'est à partir de janvier 2023, que la société [REDACTED] est devenue [REDACTED].

Au terme de la relation contractuelle, sa rémunération mensuelle était, pour une durée mensuelle de 169 heures, de 2 044.73 € bruts, calculée sur les trois derniers mois précédant la rupture du contrat de travail et après neutralisation de ses arrêts maladie.

La société [REDACTED] est spécialisée dans la construction de réseaux électriques et de télécommunications.

Monsieur [REDACTED] a donné sa démission en date du 1er février 2024 et dès le lendemain, a informé la société que cette rupture était "(...) *le résultat d'une mauvaise gestion de son évolution contractuelle par sa hiérarchie (...)*".

Monsieur [REDACTED] soutient qu'au cours de sa relation contractuelle, il a occupé des fonctions non alignées sur les niveaux de classification et de rémunération conventionnels et qu'il en avait rapporté à plusieurs reprises à la société [REDACTED].

Cette dernière n'a jamais répondu ni même au courrier du Conseil de Monsieur [REDACTED] daté du 26 février 2024.

Ce n'est que le mois de la remise de sa démission, en février 2024 que la société [REDACTED] modifiait sur son bulletin de paye, sa qualification comme "*Assistant Conducteur de Travaux*", [REDACTED] classification C.

Monsieur [REDACTED] a été en arrêt de travail du 7 au 11 mars 2024 et du 14 au 29 mars 2024.

C'est dans ces conditions, que Monsieur [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes de Lyon, le 10 juillet 2024, des demandes suivantes :

Sur l'exécution du contrat de travail :

- JUGER que Monsieur [REDACTED] doit être repositionné
 - Au niveau D de la classification [REDACTED] pour la période située entre le 1er octobre 2022 et le 31 juillet 2023.
 - Au niveau F, statut Agent de maîtrise pour la période située entre le 1er août 2023 et l'expiration de la relation contractuelle.
- JUGER que la société [REDACTED] a fait preuve de résistance abusive
- JUGER que la société [REDACTED] a exécuté le contrat de travail de manière

fautive.

Par conséquent,

- CONDAMNER la la société [REDACTED] au versement de 10 825,87 € bruts à titre de rappel de salaires outre 1 082,58 € bruts au titre des congés payés afférents ;

- CONDAMNER la société [REDACTED] au versement de la somme de 5 000 € nets à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la résistance abusive opposée au demandeur.

- CONDAMNER la société [REDACTED] au versement de la somme de 15 000 € nets à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice distinct subi du fait de l'exécution fautive du contrat de travail.

Sur la rupture du contrat de travail

- REQUALIFIER la démission de Monsieur [REDACTED] en prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur ;

- JUGER que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par conséquent,

- CONDAMNER la société [REDACTED] au versement des sommes suivantes :
• 1 790,24 € nets à titre d'indemnité légale de licenciement ;
• 9 732,38 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour le surplus,

- CONDAMNER la société [REDACTED] au versement de la somme de 3 000 € au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

- LA CONDAMNER aux entiers dépens de l'instance ;

- ORDONNER l'exécution provisoire de la décision à intervenir

- JUGER que les sommes allouées porteront intérêts au taux légal à compter de la demande en justice.

De son côté, la société [REDACTED] entend résister et s'opposer à l'ensemble des demandes de Monsieur [REDACTED] et, en l'état de ses dernières écritures et explications à la barre, formule les demandes suivantes :

- DEBOUTER Monsieur [REDACTED] à l'intégralité de ses demandes ;

- CONDAMNER Monsieur [REDACTED] au paiement de la somme de 3 000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

A titre très subsidiaire :

- REDUIRE les demandes à de plus justes proportions
- CONDAMNER le même aux entiers dépens.

MOYENS DES PARTIES

Pour un plus ample exposé des faits et moyens des parties, le Conseil de Prud'hommes s'en remet, en application de l'article 455 du Code de Procédure Civile, aux conclusions de la partie demanderesse, régulièrement déposées, figurant au dossier et soutenues oralement à l'audience du 03 juin 2025 ainsi qu'aux conclusions de la partie défenderesse, régulièrement déposées, figurant au dossier et soutenues oralement à cette même audience.

MOTIFS

SUR LE REPOSITIONNEMENT DU DEMANDEUR

En droit,

Article L1221-1 du Code du travail : Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter.

La Convention Collective est un accord écrit conclu entre les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations patronales ou les employeurs d'une branche professionnelle. Elle a pour objet de fixer les règles particulières du travail et de l'emploi dans un secteur donné. Juridiquement, elle a une valeur normative et s'impose aux contrats de travail individuels dans son champ d'application.

Elle traite de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés, ainsi que de leurs garanties sociales. Elle aborde notamment :

- Les classifications professionnelles et les niveaux de rémunération
- La durée du travail, les congés et les jours fériés
- Les conditions d'embauche et la période d'essai
- La formation professionnelle
- Les garanties en matière de prévoyance et de retraite complémentaire
- Les modalités de rupture du contrat de travail

En fait,

Pour Monsieur [REDACTED], il a été embauché en qualité de dessinateur avec la rémunération correspondant au niveau B de la classification.

Puis suite à de nombreux chantiers confiés par [REDACTED] Monsieur [REDACTED] s'est positionné pour prendre en charge de nouvelles responsabilités afin de devenir Conducteur de travaux.

La société [REDACTED] a décidé de lui donner l'opportunité d'accéder à ce nouveau poste et l'a formé dans cette perspective et ce, dès septembre 2022.

Lors de son entretien annuel du 17 avril 2023, Monsieur [REDACTED] remerciait son employeur de cette évolution professionnelle puisqu'il passait de façon définitive sur la partie travaux, confirmé à l'époque par son manager Mr [REDACTED] en ces termes : " *C'est une grande perte pour le bureau d'étude mais son évolution est logique et [REDACTED] possède toutes les qualités pour être un pilier du pôle travaux.*" (pièce 30, partie demanderesse).

Pour autant, si dans les fonctions occupées il y avait bien eu un changement d'emploi, " Responsable bureau d'études ", puis " Assistant conducteur de travaux professionnel ", titres sous lesquels Monsieur [REDACTED] signait ses e-mails, non contestés par la société [REDACTED], la classification " B " et l'emploi " Dessinateur ", restaient, eux, inchangés jusqu'en janvier 2024 inclus.

Pour la société [REDACTED], elle dit que Monsieur [REDACTED] a continué d'occuper son poste de dessinateur de septembre 2022 à janvier 2024 et a exercé progressivement des missions liées à la conduite de travaux.

Elle rappelle aussi dans ses conclusions, page 11, " *Or dans le cadre de ses missions liées à la conduite de travaux, Monsieur [REDACTED] se contentait d'effectuer des travaux d'exécution et d'assistance à des conducteurs de travaux.*"

A l'analyse des pièces on constate :

- Une habilitation électrique Travaux d'ordre non électrique H0-B0 de 7 heures en septembre 2022
- Une signature sur ses mails à compter du 2 novembre 2022 en tant que : "responsable - Bureau d'Etudes radiotéléphone [REDACTED]", puis à partir du 6 février 2023, " Assistant Conducteur de travaux - [REDACTED] et dès août 2023, " Conducteur de travaux " jamais contestées par sa hiérarchie.
- Registre du journal de la coordination, (pièce 25 partie demanderesse) dont les coordonnées des intervenants mentionnent pour la société ENSIO EST Monsieur [REDACTED] en tant que Maître d'œuvre,
- Plan général simplifié de coordination de sécurité et protection de la santé sur le chantier de téléphonie mobile [REDACTED], (pièce 27, partie demanderesse), dont le maître d'œuvre pour la société [REDACTED] est encore Monsieur [REDACTED]
- Une délégation, (pièce 28, partie demanderesse), de Monsieur [REDACTED], Directeur de la société [REDACTED] qui " *Donne au nom et pour le compte de la société qu'il représente dans le cadre de ses fonctions, délégation à Monsieur [REDACTED], Conducteur de travaux, pour me représenter lors de signatures des plans de prévention dans le cadre du projet d'aménagement et de réaménagement des sites de télérelève [REDACTED]. Fait à Metz, le 29 mars 2023*

- Entretien annuel du 17 avril 2023, (pièce 30, partie demanderesse) : " je suis content de passer définitivement sur la partie CONDUITE TRAVAUX et je remercie la direction (...) ". Son manager répondait " C'est une grande perte pour le BE mais son évolution est logique et [] possède toutes les qualités pour être un pilier du pôle travaux très rapidement. ".

- Pièce 44, partie demanderesse où il est rappelé que lors de réunions hebdomadaires avec [], responsable, avec lequel, à tour de rôle, en qualité de conducteur de travaux, il faisait un bilan de l'avancement des travaux, du chiffrage et de la visibilité des travaux à réaliser.

- Monsieur [] ancien responsable de Monsieur [] écrit que son collaborateur n'accomplissait plus aucune mission de dessinateur dès le début de l'année 2023 (pièce 42, partie demanderesse) et qu'il avait été acté qu'il n'effectuerait plus que des tâches dévolues à la conduite de travaux.

De septembre 2022 au 31 janvier 2024, Monsieur [] a bien effectué des tâches relevant plus de la " conduite travaux " que de "dessinateur" mais aucune modification de sa qualification, de son statut, de son niveau n'a été opérée alors que la charge de travail était très différente, ce qui est contraire à la convention collective.

Une relance de Monsieur [], mail du 3 août 2023, (pièce 33, partie demanderesse), adressé à Monsieur [] pour lui demander un salaire de 2 200 € nets et la modification de sa qualification, Conducteur de travaux avec le véhicule de service.

En date du 19 décembre 2023, l'avenant au contrat de travail n'était pas encore établi mais Monsieur [] possédait bien un véhicule puisqu'il a eu un accident déclaré à cette date alors que le poste de dessinateur en était dépourvu.

La délégation signée par le Directeur de la société [] reconnaissant Monsieur [] comme " Conducteur de travaux " en date du 17 mars 2023 confirme bien qu'il n'était plus dessinateur.

Même si une modification de la qualification a été faite sur la pave de février 2024, en tant que " Assistant Conducteur Travaux ", la société [] aurait dû, depuis plusieurs mois régulariser la situation de Monsieur [] et ne pas attendre le mois de sa démission.

En conséquence,

Le Conseil repositionne Monsieur [] au niveau D de la classification [] pour la période du 1er octobre 2022 et le 31 juillet 2023 et au niveau F, statut AM, pour la période du 1er août 2023 jusqu'au dernier jour de la relation contractuelle.

SUR LES RAPPELS DE SALAIRES DUS AU DEMANDEUR

En droit,

Article L2254-1 du Code du travail : Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.

En fait,

Pour la période d'octobre 2022 à juillet 2023, niveau D, catégorie " employé ", le niveau de rémunération annuel minimal conventionnel est porté à la somme de 26.218 € bruts soit une rémunération mensuelle de 2 184.83 € bruts.

Le salaire de Monsieur [REDACTED] était de 1 820.08 € bruts pour le mois d'octobre 2022 et 1 893 bruts pour les mois de novembre et décembre 2022.

Le reliquat est de 848.41 € bruts.

Pour l'année 2023, le niveau D de ladite convention collective mentionne une rémunération annuelle de 27 528 € bruts, soit une rémunération mensuelle de 2.294 € bruts.

Le reliquat est de 2 562.84 € bruts ;

Sur la période d'août 2023 à mars 2024, niveau F, catégorie " Agent de maîtrise ", le niveau de rémunération annuel minimal conventionnel est porté à la somme de 34 397 € bruts soit une rémunération mensuelle de 2 866.41 € bruts.

Le salaire de Monsieur [REDACTED] était de 1 927.88 € bruts pour la période du 1er août 2023 au 31 décembre 2023, de 2 008.11 € bruts pour janvier 2024 et de 2 152.20 € bruts pour les mois de février et mars 2024.

Le reliquat est de 2 621.97 € bruts.

Au total, la régularisation s'élève à 10 825.87 € bruts.

En conséquence,

Le Conseil condamne la société [REDACTED] au versement de la somme de 10.825.87 € bruts outre les congés payés afférents.

SUR LES DOMMAGES ET INTERETS POUR RESISTANCE ABUSIVE

En droit,

Article 1240 du Code civil : Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.

En fait,

De septembre 2022 à janvier 2024, la la société [REDACTED] n'a pas apporté les qualifications en adéquation avec les nouvelles fonctions de Monsieur [REDACTED], soit durant 16 mois malgré les demandes du salarié, ses nouvelles responsabilités et charges de travail.

Ce n'est qu'au moment où Monsieur [REDACTED] donnait sa démission, le 1er février 2024, que sa fiche de paye dudit mois mentionnait : "Assistant conducteur Travaux, niveau C".

Qualification en deçà de ce qui avait été prévu au départ.

la société [REDACTED] n'a pas spécifié de plan d'évolution de carrière à Monsieur [REDACTED] (qualifications et rémunération), avant d'arriver au poste de " Conducteur de Travaux ".

La résistance abusive représente la contrainte pour le demandeur (personne physique ou société) d'agir en justice pour faire valoir ses droits, suite à une attitude abusive d'un particulier ou d'une société, qui a refusé d'accéder aux prétentions du demandeur.

En conséquence,

Le Conseil condamne la société [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de 500 € nets, au titre des dommages et intérêts pour résistance abusive.

SUR L'EXECUTION FAUTIVE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- **Sur l'obligation de bonne foi :**

En droit,

Article L1222-1 du Code du travail : Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

Article 1353 du Code civil : Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.

Réciiproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

Article 9 du Code de procédure civile : Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

En fait,

Monsieur [REDACTED] estime que la société [REDACTED] n'a pas respecté ses obligations contractuelles et sollicite la somme de 15 000 € nets à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi en conséquence de l'exécution fautive de son contrat de travail.

L'obligation de loyauté est fondée sur l'exigence de bonne foi en matière contractuelle aussi bien de la part de l'employeur que du salarié. C'est une obligation distincte des obligations principales de l'exécution du contrat de travail

tout comme l'est, l'obligation de santé et sécurité.

Ces fondements juridiques répondent à des régimes juridiques différents avec des règles de preuve autres puisqu'en principe, le salarié doit établir que son employeur n'a pas exécuté loyalement le contrat de travail alors que s'agissant de l'obligation de prévention et de sécurité, article L4121-1 du code du travail, il appartient à l'employeur d'établir qu'il a pris les mesures nécessaires. (CA, Grenoble, ch. soc., 14 mars 2024, no 22/01184).

L'article L1222 1 du Code du travail rappelle que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi. La bonne foi étant présumée, la charge de la preuve de l'exécution déloyale du contrat de travail par l'employeur incombe au salarié. En la matière, c'est l'article 1353 du Code civil qui régit la charge de la preuve.

Monsieur [REDACTED] a souhaité évoluer professionnellement et a voulu intégrer le pôle travaux afin de devenir à terme " Conducteur de travaux ". La société [REDACTED] lui a fait confiance dans cette nouvelle trajectoire, lui qui était initialement " dessinateur ".

La société [REDACTED] l'a accompagné par quatre formations, dès août 2022, habilitation travaux en hauteur, habilitation électrique en septembre 2022, Règlementation [REDACTED] rôle et responsabilité et Développer la collaboration au sein de son équipe, libérer l'intelligence collective (co-développement) en avril 2023, pour un total de 49 heures et un coût de 1 582.50 €.

De plus, régulièrement, son salaire a évolué :

- 1 993.33 € au début du contrat,
- 2 080.03 € du janvier à octobre 2022,
- 2163.37 € de novembre à décembre 2022,
- 2203.24 € sur toute l'année 2023,
- 2294.92 € janvier 2024 et
- 2459.60 € de février à mars 2024.

Monsieur [REDACTED] bénéficiait également d'un véhicule de service.

- **Sur les manquements à l'obligation de sécurité :**

En droit,

Article L4121-1 du code du travail : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L4161-1 ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

En fait,

Pour Monsieur [REDACTED], il rappelle que son poste initial était

" dessinateur " donc sédentaire. Qu'à compter d'octobre 2022, il exerçait sur le terrain au pôle travaux, en vue d'obtenir le poste Conducteur de Travaux, que sa charge de travail avait augmenté comme mentionné lors de son entretien annuel du 17/04/2023, qu'il fallait considérer cette dernière comme une alerte ainsi rapportée dans ses conclusions et qu'il a dû faire face à différents risques dont celui du travail en hauteur.

Pour la société [REDACTED], l'entretien annuel du 17/04/2023 ne mentionne pas une difficulté de Monsieur [REDACTED] dans l'exécution de ses tâches mais plutôt un constat, dans la charge de travail au pôle travaux et au regard des nouvelles responsabilités par rapport à son ancien poste de " Dessinateur " sédentaire.

A l'analyse des pièces, Monsieur [REDACTED] précise lors de son entretien annuel de mars 2023, qu'il essaye de garder un équilibre dans sa vie familiale et professionnelle au vu de ces nouveaux changements et rajoute qu'il est bien organisé dans ses missions. En commentaire global, il rajoute qu'il est content de passer définitivement sur la partie CONDUITE TRAVAUX et remercie M. [REDACTED] et M. [REDACTED] qui lui ont donné cette opportunité, qu'il fera de son mieux pour être à la hauteur des leurs attentes (pièce 30 partie demanderesse).

En aucun cas Monsieur [REDACTED] ne mentionne une alerte sur sa charge de travail et/ou demande à son responsable de revoir son poste pour l'alléger.

En ce qui concerne le travail en hauteur, Monsieur [REDACTED] a bien eu dès le 22/08/2022 une formation de 2 jours pour l'obtention de l'habilitation (pièce 9 partie défenderesse).

Monsieur [REDACTED] n'a en aucun cas alerté sa hiérarchie sur un manquement dans une formation l'empêchant de réaliser ses missions en sécurité.

En ce qui concerne son arrêt de travail du 09/11/2023 au 03/12/2023, Monsieur [REDACTED] dit qu'il a travaillé à la demande de son employeur. Or à la lecture (pièce 40, partie demanderesse), du mail du 24/11/2023 à 10h11 dont Monsieur [REDACTED] est seul l'instigateur, les faits sont tout autre et c'est bien Monsieur [REDACTED] qui décide d'écrire au sujet d'une intervention planifiée. Ce n'est aucunement une initiative de l'employeur de contacter Monsieur [REDACTED].

Quant à la pièce 39 (partie demanderesse), un mail fait état d'un arrêt de travail du 07 au 11/03/2024, mais ce dernier n'est pas imprimé.

Pour autant, Monsieur [REDACTED] écrit qu'il est monté sur des pylônes, que son genou est en rééducation suite à sa blessure de fin d'année dernière mais il n'apporte pas la preuve d'une restriction médicale auquel la société [REDACTED] n'aurait pas répondu.

Sur les manquements reprochés à son employeur, aucun ne peut, en l'état prospérer.

Sur la bonne foi de l'exécution du contrat de travail, il en ressort que la société [REDACTED] a bien anticipé et formé dans les temps son salarié et lui a attribué un

véhicule, qu'il a régulièrement été augmenté. Sa nouvelle qualification, son statut, son niveau ont pour eux, été régularisés en février 2024.

Monsieur [REDACTED] n'expose pas de quelle manière la société [REDACTED] aurait été déloyale dans l'exécution du contrat de travail et ne démontre pas le préjudice qu'il aurait subi suite à ses manquements.

En conséquence,

Le Conseil déboute Monsieur [REDACTED] de ses demandes de dommages et intérêts de 15 000 € nets en réparation du préjudice subi en conséquence de l'exécution fautive de son contrat de travail.

SUR LA REQUALIFICATION DE LA DEMISSION EN PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE PRODUISANT LES EFFETS D'UN LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE

En droit,

Article L1231-1 du Code du travail : Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre. Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

La prise d'acte est possible lorsque le salarié constate des manquements graves de son employeur, notamment, dans les cas suivants :

- Harcèlement moral ou sexuel
- Non-paiement du salaire ou retards de paiement pendant plusieurs mois
- Modification du contrat de travail sans l'accord du salarié
- Absence d'organisation des visites médicales obligatoires (sauf si l'absence de visite médicale est due à une simple négligence de l'employeur).

La rupture n'est justifiée qu'en cas de manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat, ce qu'il appartient au juge de fond d'apprécier souverainement.

En fait,

Monsieur [REDACTED] dit que sa lettre de démission transmise à sa Direction le 1/02/2024 est en fait la résultante d'une mauvaise gestion de son évolution contractuelle par sa hiérarchie.

Pour la société [REDACTED], elle a pris acte de la démission de Monsieur [REDACTED] datée du 1er février 2024 en ces termes :

*" Je vous informe par cette lettre de ma décision de démissionner de mes fonctions (dessinateur) exercées depuis le 1 septembre 2021 au sein de l'entreprise.
J'ai bien noté que les termes de la convention collective prévoient un préavis de deux mois.
Lors de mon dernier jour de travail dans l'entreprise (29/03/2024), j vous demande rai de bien vouloir me transmettre un reçu pour solde de tout compte, un certificat de travail ainsi qu'une attestation Pôle emploi.*

*Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.
Génas le 01 Février 2024. "*

Comme le prévoit l'article L1231-1 du code du travail, le contrat qui lie un salarié et un employeur peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Comme le rapporte les pièces du dossier, la lettre a été remise en main propre contre signature. Dès le lendemain, Monsieur [redacted] expliquait les raisons qui l'avaient poussé à cesser la relation contractuelle, due à une évolution professionnelle non en adéquation avec ses attentes.

La société [redacted] indique qu'en date du 1er février 2024, alors qu'il était en voiture avec M. [redacted], au retour d'un déplacement de chez un client, Monsieur [redacted] a téléphoné. La conversation était en bluetooth et M [redacted] rapporte (pièce 15 partie défenderesse) :

" (...) A aucun moment, Monsieur [redacted] a manifesté son mécontentement envers M [redacted]. Il n'a pas donné la raison de son départ mais a insisté pour dire tout le respect et la gratitude qu'il avait pour l'entreprise [redacted] qu'il préférait au groupe la société [redacted]. Il a remercié M [redacted] de son embauche, ce qui lui a permis de régulariser sa situation personnelle et d'apprendre son métier. Il a également ajouté qu'il tenait à cette conversation et qu'il ne souhaitait pas quitter l'entreprise en mauvais terme. "

Un mail de Monsieur [redacted] du 2 février 2024 à l'ensemble des collaborateurs de la société [redacted] (Pièce 12 partie défenderesse) mentionne les propos suivants :

" Chers collègues,

Je vous informe de mon départ de l'entreprise à partir du 29/03/2024. Je tiens à vous remercier pour cette opportunité et pour le temps passé ensemble.

Des collègues formidables comme vous rendent le travail de nuit agréable ! Merci pour votre aide.

Cependant je resterai professionnel et je défendrai les intérêts du service Radio Génas et son image avec vous jusqu'au dernier jour de mon préavis le 29/03/2024 comme je l'ai fait depuis 3 ans et j'effectuerai toutes mes tâches encours ([redacted] etc...) et qui me seront attribuées avec grand plaisir.

Meilleures salutations.

Cordialement. "

Monsieur [redacted] a été en arrêt du 7 au 11 mars et du 14 au 29 mars 2024.

L'intention de Monsieur [redacted], de vouloir quitter l'entreprise est réelle et la lettre de démission est non équivoque.

En conséquence,

Le Conseil débute Monsieur [redacted] de sa demande de requalifier sa démission en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

SUR LES FRAIS IRRÉPÉTIBLES

En droit,

L'article 700 du code de Procédure Civile dispose que le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations.

Selon l'article 696 du Code de procédure civile, la partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie.

En l'espèce,

La société défenderesse succombant au principal, elle sera condamnée à payer à Monsieur [redacted] la somme de 1.800 € au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens conformément à l'article 700 du code de procédure civile.

Les dépens sont à la charge de la partie succombant.

SUR L'EXÉCUTION PROVISOIRE :

En droit,

Article R1454-28 du Code du travail : A moins que la loi ou le règlement n'en dispose autrement, les décisions du conseil de prud'hommes ne sont pas exécutoires de droit à titre provisoire. Le conseil de prud'hommes peut ordonner l'exécution provisoire de ses décisions.

Sont de droit exécutoires à titre provisoire, notamment :

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 R1454-14, 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.

Article 515 du code de procédure civile : Lorsqu'il est prévu par la loi que l'exécution provisoire est facultative, elle peut être ordonnée, d'office ou à la demande d'une partie, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire.

Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la décision.

En conséquence,

Le Conseil ordonne l'exécution provisoire de droit de la présente décision, compatible avec la nature de l'affaire.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes de LYON, section Industrie, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la Loi,

DIT et JUGE que Monsieur [REDACTED]

doit être repositionné

- Au niveau D de la classification [REDACTED] pour la période située entre le 1er octobre 2022 et le 31 juillet 2023
- Au niveau F statut agent de Maîtrise pour la période située entre le 1er août 2023 et l'expiration de la relation contractuelle

CONDAMNE la SAS [REDACTED]

à verser à Monsieur [REDACTED]

[REDACTED], la somme de 10 825,87 € bruts outre les congés payés afférents au titre du repositionnement

CONDAMNE la SAS [REDACTED]

à verser à Monsieur [REDACTED]

[REDACTED], la somme de 500 € nets au titre des dommages et intérêts du fait de la résistance abusive.

DEBOUTE Monsieur [REDACTED]

de sa demande au titre de la prise d'acte.

CONDAMNE la société SAS [REDACTED]

à verser à Monsieur [REDACTED]

[REDACTED], la somme de 1 800 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

DEBOUTE les parties de leurs demandes plus amples et contraires, y compris reconventionnelle.

RAPPELLE qu'en application des articles 1231-6 et 1231-7 alinéa 1er du Code civil, les intérêts courrent de plein droit au taux légal à compter de la mise en demeure de la partie défenderesse devant le bureau de conciliation en ce qui concerne les créances de nature salariale et à compter du prononcé de la présente décision pour les autres sommes allouées.

DIT n'y avoir lieu à exécution provisoire autre que celle de droit.

RAPPELLE qu'aux termes des dispositions de l'article R.1454-28 du Code du travail, sont exécutoires de droit à titre provisoire, les jugements ordonnant la délivrance de toutes pièces que l'employeur est tenu de remettre (bulletins de paie, certificat de travail...) ainsi que les jugements ordonnant le paiement des sommes au titre des rémunérations et indemnités visées à l'article R.1454-14 du Code du travail dans la limite de neuf mensualités et **FIXE** le salaire de Monsieur [REDACTED] à 2 273,33 €

CONDAMNE la société SAS [REDACTED] aux entiers dépens

Ainsi rendu public par mise à disposition au greffe.

En foi de quoi le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier.

LE GREFFIER

Page 14

LE PRÉSIDENT

Pour le Pt empêché

