

JUGEMENT

N° RG F 23/00369 - N° Portalis  
DCYS-X-B7H-GJUE

SECTION Activités diverses

DÉPARTITION

AFFAIRE

MINUTE N°

JUGEMENT DU  
16 Janvier 2025

Qualification :  
CONTRADICTOIRE  
PREMIER RESSORT

Notification le :  
16 Janvier 2025

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée

le : 16 Janvier 2025

à :

Mis à disposition au greffe le : 16 Janvier 2025

décision signée par Madame Emilie COUËFFEUR, Présidente  
Juge départitrice

et par Madame Camille MAAROUFI, Greffière,

entre

Monsieur [REDACTED]

*Partie demanderesse représentée par Me Frantz KOSKAS  
(Avocat au barreau de LYON) substituant la SELARL  
DELGADO & MEYER*

et

Association [REDACTED]

*Partie défenderesse représentée par Me Xavier BLUNAT  
(Avocat au barreau de LYON)*

Audience de plaidoirie le 12 Novembre 2024

- Composition du bureau de jugement lors des débats,

Madame Emilie COUËFFEUR, Présidente Juge départitrice  
Monsieur Nadir BOUTOUTA, Conseiller Salarié, *en*  
remplacement de Madame Fouzia MOHAMED  
Monsieur Christian NOMINE, Conseiller Employeur  
Assesseurs  
Assistés lors des débats de Madame Camille MAAROUFI,  
Greffière

## ***PROCÉDURE***

M. [REDACTED] a saisi le Conseil par requête reçue au greffe le 15 Février 2023.

Les parties ont été convoquées en date du 17 Février 2023 (AR signé le 21/02/2023 par l'Association [REDACTED] pour le bureau de conciliation et d'orientation du 17 Mars 2023, devant lequel elles ont comparu.

En l'absence de conciliation l'affaire a été renvoyée au bureau de mise en état du 22 Septembre 2023.

L'affaire a été cloturée et renvoyée en bureau de jugement du 21 Juin 2024.

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 Septembre 2024.

Les parties ont été convoquées en date du 07 Octobre 2024 pour l'audience de départition du 12 Novembre 2024.

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 16 Janvier 2025.

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

Monsieur [REDACTED] a été embauché le 26 septembre 2012 par l'association [REDACTED] en contrat à durée déterminée pour exercer, entre le même jour et le 22 février 2013, les fonctions à temps plein de formateur.

Par avenants des 22 février 2013 et 3 août 2013, ce CDD a été renouvelé aux mêmes conditions jusqu'au 2 juillet 2014.

Par avenant en date du 17 mars 2013, Monsieur [REDACTED] a été embauché par l'association [REDACTED] en contrat à durée indéterminée pour exercer, à compter du 17 mars 2014, les fonctions de coordinateur pédagogique / statut cadre.

Par ultime avenant conclu le 17 septembre 2014, Monsieur [REDACTED] a rebasculé à partir du même jour vers un poste de formateur / statut technicien hautement qualifié / coefficient 240 selon la nomenclature de la convention collective des organismes de formation applicable.

L'association [REDACTED] est une association type « loi 1901 » ayant vocation à accompagner des jeunes, des demandeurs d'emploi ou des salariés insuffisamment qualifiés dans leur projet professionnel au-travers de 2 dispositifs distincts consistant soit dans la formation professionnelle continue ou en alternance, soit dans l'accompagnement socio-professionnel à l'emploi.

Le 24 mars 2022, l'association [REDACTED] a convoqué le salarié pour un entretien fixé au 31 mars 2022 au cours duquel l'éventualité de son licenciement pour motif économique serait évoquée (au visa d'une argumentation à laquelle il est expressément référé).

Malgré une relance le 4 avril 2022, l'intéressé n'a pas formellement répondu à la proposition de reclassement qui lui avait été soumise (à savoir un CDD de 6 mois en qualité de formateur en insertion professionnelle au sein de l'association [REDACTED]).

Monsieur [REDACTED] a cependant adhéré au contrat de sécurisation professionnelle le 14 avril 2022 et la relation contractuelle a définitivement pris fin le 21 avril 2022.

Par requête réceptionnée au greffe le 15 Février 2023, Monsieur [REDACTED] a saisi le Conseil de prud'hommes de LYON aux fins principalement de contester le bien-fondé du motif retenu pour asseoir le bien-fondé de la rupture de la relation contractuelle à l'initiative de l'employeur et solliciter diverses compensations financières en réparation.

Lors de l'audience de conciliation, aucun accord n'ayant abouti entre les parties, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement.

Le 06 Septembre 2024, le Conseil de prud'hommes s'est déclaré en partage de voix et a renvoyé l'affaire devant la formation de départage.

Lors de l'audience de départage, le conseil de Monsieur [REDACTED] a sollicité - sur la base d'un salaire mensuel de référence de 2.312,22 euros, sous le bénéfice de l'exécution provisoire et sous réserve du prononcé des intérêts au taux légal - de :

-juger nul le licenciement et condamner de ce fait l'association [REDACTED] à s'acquitter de :

27.746,00 euros à titre d'indemnité réparatrice.

4.624,44 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 462,44 euros correspondant aux congés payés afférents,

et 2.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination liée à l'âge,

- subsidiairement, juger le motif économique du licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner en conséquence l'ancien employeur à verser :

20.810,00 euros à titre d'indemnité réparatrice,

et 4.624,44 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 462,44 euros correspondant aux congés payés afférents,

-à titre infiniment subsidiaire, dire que l'association [REDACTED] a violé les règles relatives à l'ordre des licenciements et la condamner dans ces conditions à régler 27.746,00 euros de dommages et intérêts en raison de la perte injustifiée d'emploi,

-et condamner la partie sse ,00 le t de l'article 700 du code de civi er l e l' des dépens inhérents à la présente instance.

En défense, le conseil de l'association [REDACTED] a conclu au débouté de l'ensemble des demandes adverses et a sollicité - à titre reconventionnel - la condamnation du requérant aux entiers dépens de l'instance.

Pour un plus ample exposé des faits, de e et des parties, le Conseil se réfère à leurs conclusions r initi par le greffe le 21 juin 2024 - et développées lors de l'audience de débats.

L'affaire a été plaidée le 14 novembre 2024, et mise en délibéré au 16 janvier 2025.

## MOTIFS DE LA DECISION

1/

1/ em nci d' m  
à l nature é de l de em

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] reproche à [REDACTED] employeur, à l'occasion de l'établissement de sa grille de critères d'ordre de lic nt, d'avoir à dessein

majoré de manière déterminante le nombre de points attribué à une catégorie d'âge dont il ne relevait plus, de sorte que le cumul final de points lui était nécessairement défavorable en considération a fortiori du nombre très limité de salariés avec lesquels il se trouvait en concurrence (à savoir 2 autres personnes).

En réponse, l'association [REDACTED] s'inscrit totalement en faux avec cette analyse. Elle fait plus particulièrement valoir que, si elle a effectivement fait le choix de privilégier le critère légalement défini de l'âge [et, au-travers lui, la très délicate question notamment de la (ré)employabilité des 58-61 ans, alors que les 62 ans et plus peuvent de son point de vue faire valoir en tout ou en partie de leurs droits à retraite], cette pondération n'a eu aucunement pour effet d'évincer les autres critères définis et ce conformément notamment aux prescriptions de l'article L. 1233-6 du code du travail. Elle ajoute que l'instauration d'une sous-distinction catégorielle entre les salariés relevant d'une même tranche d'âge, selon qu'ils pouvaient ou non prétendre au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein, aurait contrevenu au principe de prohibition de la prise en compte des avantages viagers dont les personnels étaient le cas échéant susceptibles de pouvoir se prévaloir. Elle précise en dernier lieu que, à l'issue de sa séance du 21 mars 2022, le CSE a entériné les critères d'ordre de licenciement qui lui avaient été soumis.

L'article L. 1132-1 du code du travail dispose à cet égard qu'aucun salarié ne peut être licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à **l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008** portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, en raison entre autres de son âge.

L'article L. 1233-5 du même code énonce quant à lui que, lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces critères prennent notamment en compte :

- 1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article.

L'article L. 1233-6 du code susmentionné précise que les critères retenus par la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peuvent établir une priorité de licenciement à raison des seuls avantages à caractère viager dont bénéficie un salarié.

En tout état de cause, l'article L. 1134-1 du code du travail expose que, lorsque survient un litige relatif à l'application de l'article L. 1132-1 susvisé, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la partie défenderesse ayant ensuite la charge, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'une discrimination dans le sens où sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute pratique prohibée.

L'article L. 1132-4 du même code indique enfin qu'est nul toute disposition ou tout acte pris en méconnaissance des dispositifs protecteurs énoncés par l'article L. 1132-1 du code susmentionné.

A titre liminaire, il sera précisé que, en l'occurrence et dans la mesure où Monsieur [REDACTED] entend se prévaloir à titre principal de la discrimination qu'il aurait subie en raison de son âge à l'occasion de la décision de licenciement dont il a fait l'objet, il y a lieu de considérer, dans ce prolongement, que la cause économique ne s'avère pas préalablement remise en cause à stade et ce malgré l'absence de production aux débats de la lettre de licenciement censée par principe circonscrire strictement les limites du litige.

Il sera également observé que la catégorie d'emplois à laquelle était rattaché l'intéressé (même s'il conteste plus généralement l'étendue du périmètre retenu) n'a pas été intégralement supprimée, de sorte qu'il incombe effectivement au Conseil d'étudier le bien-fondé des arguments respectivement développés s'agissant de la discrimination alléguée.

Ainsi, le requérant était âgé de 63 ans et occupait depuis 9 ans les fonctions de formateur en charge des parcours de formation de remise à niveau des compétences de base, seule catégorie d'emplois concernée par le plan social, tout comme Madame [REDACTED] (âgée de 55 ans et disposant de 6 ans d'ancienneté) et Madame [REDACTED] (âgée de 31 ans et justifiant de 6 ans d'ancienneté). Seule la dernière n'a pas vu son contrat rompu pour motif économique.

Dans le cadre de sa grille de critères d'ordre de licenciement, l'association [REDACTED] avait en effet retenu 5 critères tenant :

- \*à l'ancienneté (entre 1 et 5 points attribués) ;
- \*à la situation familiale (entre 1 et 2 points potentiellement attribués, outre le cas échéant 1 ou 2 points supplémentaires en cas de situation de parent isolé et/ou de parents vivant sous le même toit),
- \*au handicap éventuellement reconnu (1 point quel que soit le taux),
- \*aux compétences professionnelles (entre 0 et 5 points attribués),
- \*et à l'âge, à savoir :
  - 1 point attribué pour les moins de 30 ans,
  - 2 points entre 30 et 39 ans,
  - 3 points entre 40 et 44 ans,
  - 4 points entre 45 et 49 ans,

- 5 points entre 50 et 57 ans,
- 10 points entre 58 et 61 ans,
- et 1 point à partir de 62 ans (correspondant à l'âge légal permettant de liquider les droits à retraite).

Il s'en évince dès lors que le critère de l'âge était susceptible d'avoir un impact déterminant au vu des seuils maximaux retenus pour chacun des autres items.

Ces critères ont été soumis au CSE lors de sa séance du 9 mars 2020 dont les membres « *se sont [notamment] étonnés de la classification en « barème zéro » d'un salarié de plus de 62 ans. L'objectif premier d'un plan de licenciement est en effet de sauvegarder l'emploi des personnes les plus fragiles de l'entreprise. D'autre part, avoir plus de 62 ans ne signifie nullement pour le salarié qu'il a ouvert ses droits à la retraite à taux plein. Le code du travail (article L. 1132-1) interdit le licenciement en raison de l'âge. L'âge est un des 23 critères de discrimination retenu par la loi. Etant par ailleurs acquis que les salariés de plus de 50 ans rencontrent plus de difficultés pour retrouver un emploi, le passage à 5, puis à 10 points avec l'avancée en âge, paraît par contre juste au CSE. De ce fait, le CSE demande que le barème soit reconsidéré de la façon suivante [...] :*

***A partir de 62 ans :***

***-sans avoir atteint le taux de liquidation de la retraite à taux plein : 10 points,***

***-atteinte du taux de liquidation de la retraite à taux plein : 1 point (non prioritaire) ».***

La direction a alors indiqué qu'elle ne donnerait pas de suite favorable à cette proposition au motif qu'elle souhaitait « *protéger les plus de 50 ans et plus particulièrement les plus de 58 ans très proches de la retraite qui sont les plus en difficulté pour trouver un emploi. Concernant les plus de 62 ans, il a été rappelé que ces personnes se trouvaient dans une situation moins délicate par rapport à celles concernées par les tranches précédentes. Pour cette raison, il n'y a aucunement lieu de privilégier cette tranche de plus de 62 ans. Au contraire, privilégier cette tranche d'âge reviendrait à pénaliser des salariés de plus de 50 ans qui auraient, compte tenu de leur âge, des difficultés à retrouver un emploi sans toutefois avoir la possibilité de liquider leurs droits à retraite (à taux plein ou non), contrairement aux salariés de plus de 62 ans. Il n'y a en tout état de cause pas lieu d'intégrer un sous-critère de liquidation de la retraite à taux plein ou non susceptible de privilégier les salariés de plus de 62 ans* » (cf. pièce 17 en défense).

La partie défenderesse ne s'étant dans ces conditions pas saisie de cette proposition d'amendement, 2 des 3 formateurs en « compétences de base » ont été licenciés au visa de la nomenclature originale des critères appliqués concrètement à leur situation personnelle, c'est-à-dire :

- pour Monsieur [REDACTED] un cumul de 4 points (2 points pour l'ancienneté + 1 pour ses charges de famille + 1 point en raison de sa catégorie d'âge de rattachement + 0 point au titre de ses qualités professionnelles),

- pour Madame [REDACTED] : un cumul de 10 points (2 points pour l'ancienneté + 1 pour ses charges de famille + 5 points en raison de sa catégorie d'âge

de rattachement + 2 points au titre de ses qualités professionnelles),

- et pour Madame [REDACTED] : un cumul de 11 points (2 points pour l'ancienneté + 2 pour ses charges de famille + 2 points en raison de sa catégorie d'âge de rattachement + 5 points au titre de ses qualités professionnelles) - cf. pièce 16 en défense. étant relevé qu'à l'issue de la séance du CSE du 9 mars 2022, la direction s'était engagée à prendre en compte la proposition de modulation formalisée s'agissant des charges de famille mais sans que la grille réactualisée ne soit a priori communiquée à ce jour.

Par conséquent et même sans avoir à s'engager sur le terrain de l'appréciation de la pertinence de l'évaluation portée sur les compétences professionnelles respectives en présence, force est de constater que le salarié aurait engrangé le cumul de points maximal si son ancienneté avait été appréciée selon le niveau de pondération proposé par le CSE, et ainsi échappé au prononcé du licenciement envisagé à son encontre.

Sachant que l'intéressé établit qu'il n'aurait pas pu bénéficier d'une pension de retraite à taux plein avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025 (et pour un montant de 1.626,00 euros alors qu'elle se serait trouvée réduite, à titre d'illustration, à 1.399,00 euros si ses droits avaient été liquidés à la date du 1<sup>er</sup> mai 2023 - cf. pièce 13 en demande), Monsieur [REDACTED] livre bien à l'appréciation de la juridiction de sérieux commencements de preuve précis, tangibles et concordants laissant supposer, pris dans leur ensemble, l'existence d'une discrimination liée à l'âge et qu'il appartient dans ces conditions à l'association [REDACTED] de combattre.

Or, malgré les mises en garde explicitement délivrées par le CSE quant au risque de discrimination potentiel dans l'application en particulier du critère d'ordre lié à l'âge, la partie défenderesse a persisté dans sa logique. Le fait que l'ensemble des critères ait été par la suite entériné le 21 mars 2022 par cette même instance représentative du personnel se doit toutefois d'être quelque peu relativisé puisque c'est sur la base d'une seule voix représentant l'entier quorum présent lors de la séance (à savoir celle de Madame [REDACTED] cette dernière étant a fortiori la seule salariée de la cohorte à avoir échappé au licenciement économique en application desdits critères d'ordre).

Par ailleurs, l'association [REDACTED] ne saurait raisonnablement soutenir que l'employabilité des salariés de 62 ans et plus serait moins délicate en termes de chances d'aboutissement et de perspectives concrètes que celle des salariés relevant de la tranche 58-61 ans au seul motif que les premiers peuvent prétendre au bénéfice du versement de leur pension de retraite, à tout le moins avec un taux minoré : en effet, il est constant que les niveaux de décote se révèlent particulièrement importants en cas de cessation d'activité même légèrement anticipée, avec une impossibilité corrélative de retour en arrière une fois la liquidation des droits sollicitée auprès des organismes sociaux et de prévoyance complémentaires.

Il résulte par conséquent de ce qui précède que, en refusant malgré les préconisations du CSE d'adapter le critère d'âge en fonction de la possibilité ou non, pour la dernière tranche d'âge, d'obtenir une retraite à taux plein, l'employeur a adopté une attitude discriminatoire dans la mise en œuvre des critères d'ordre de licenciement telle qu'appliquée, a fortiori, à une catégorie d'emplois aussi restreinte (à savoir les 3 formateurs en « compétences de base ») et seule concernée par le plan social arrêté.



Ce constat doit donc logiquement conduire à déclarer le licenciement querellé nul.

## 2-2 Sur les conséquences financières induites par la nullité du licenciement

Sur la base d'un salaire mensuel de référence de l'ordre de **2.312,12 euros bruts** et d'une ancienneté reconstituée devant être arrêtée à presque 11 ans et 6 mois, l'association [REDACTED] apparaît dans ces conditions légitimement redevable de :

- **4.624,44 euros bruts** à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre **462,44 euros bruts** correspondant aux congés payés afférents (cf. articles L. 1234-1 du code du travail et 9.1 de la convention collective applicable),

-et **23.122,20 euros** à titre d'indemnité réparatrice (a minima forfaitaire) due sur le fondement de l'article L. 1235-3-1 du code du travail.

En revanche, la demande de dédommagement complémentaire formalisée à hauteur de 2.000,00 euros ne saurait pouvoir prospérer faute de caractérisation d'un préjudice distinct et spécifique davantage étayé qu'une simple allégation de principe tenant à la mise en acte d'une « *mesure stigmatisante* » (cf. page 10 des dernières écritures établies au soutien des intérêts de Monsieur [REDACTED]).

## 3/ Sur les autres demandes

Les créances salariales ainsi que la somme éventuellement allouée à titre d'indemnité de licenciement sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation et à défaut de demande initiale, à compter de la date à laquelle ces sommes ont été réclamées, tandis que les créances indemnitaires sont productives d'intérêts au taux légal à compter du présent jugement, conformément aux dispositions de l'article 1231-7 du code civil.

Il convient en l'espèce d'en prendre acte en fonction de la nature des sommes ci-avant octroyées.

L'exécution provisoire, compatible avec la nature de l'affaire, ne sera en revanche pas ordonnée, la partie demanderesse n'en démontrant pas l'impérieuse nécessité au sens de l'article 515 du code de procédure civile, d'autant qu'en application des dispositions de l'article R. 1454-28 du code du travail une partie des condamnations est assortie de droit de l'exécution provisoire.

Le salaire mensuel moyen de référence sera en tout état de cause mentionné au dispositif, au vu des pièces produites et des développements antérieurs.

L'association [REDACTED] succombant au principal, elle sera en dernier lieu condamnée à s'acquitter auprès de Monsieur [REDACTED] d'une somme de **2.000,00 euros** sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'à supporter les entiers dépens de l'instance.

## PAR CES MOTIFS

**Le Conseil de prud'hommes, statuant seule après avoir pris l'avis des conseillers présents, par jugement rendu public par mise à disposition, contradictoire et en premier ressort,**

**DIT** que le licenciement économique prononcé par l'association [REDACTED] à l'encontre de Monsieur [REDACTED] était entaché de discrimination liée à l'âge dans sa mise-en-œuvre.

**PRONONCE** de ce fait la nullité dudit licenciement.

**CONDAMNE** dans ce prolongement l'association [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] :

- une somme de **4.624,44 euros bruts** à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre **462,44 euros bruts** correspondant aux congés payés afférents,
- et une somme de **23.122,20 euros** à titre d'indemnité réparatrice pour licenciement nul.

**RAPPELLE** que les créances salariales ainsi que la somme éventuellement allouée à titre d'indemnité de licenciement sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation (soit le 21/02/2023), tandis que les créances indemnitaires sont productives d'intérêts au taux légal à compter du présent jugement.

**DIT** n'y avoir lieu à exécution provisoire étant rappelé qu'en application de l'article R 1454-28 du code du travail, sont de droit exécutoires à titre provisoire les jugements qui ordonnent le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 3° de l'article R 1454-14 dans la limite maximum de 9 mois de salaire calculé sur la moyenne des 3 derniers mois.

**FIXE** le salaire mensuel de référence à **2.312,22 euros bruts**.

**REJETTE** le surplus des demandes réciproques, notamment celles à caractère salarial ou indemnitaire.

**CONDAMNE** l'association [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] une somme de **2.000,00 euros** sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

**CONDAMNE** l'association [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance.

**RAPPELLE** qu'en application de l'article R 1461-1 du code du travail, la présente décision est susceptible d'appel dans un délai d'un mois à compter de sa notification.

**En foi de quoi la présente décision a été signée par la Présidente et la Greffière  
du Conseil.**

**LA GREFFIERE**



**LA JUGE DEPARTITRICE**

