

TRIBUNAL JUDICIAIRE DE
CRÉTEIL
CONSEIL DE PRUD'HOMMES
Immeuble "Le Pascal" - Hall A
1, avenue du Général de Gaulle
94000 CRÉTEIL

Tél : 01.42.07.00.04
cph-creteil@justice.fr

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT PRONONCÉ LE 01 Février 2022

Extrait des minutes du greffe

N° RG F 20/00141

N° Portalis DC2W-X-B7E-DK2F

SECTION Commerce

Minute N° 22/00073

Jugement du 01 Février 2022

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le :

Date de la réception

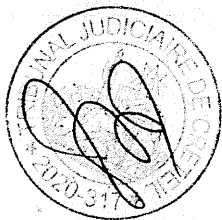
par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à : Pour copie certifiée conforme, Le greffier,



17 FEV. 2022

Madame [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Représentée par Me Abdel KACHIT (Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

S.A.S. QUALIPEL
61 Rue Julien Grimau
94400 VITRY-SUR-SEINE

Représentée par Me Marion BOIROT (Avocat au barreau de PARIS)
substituant Me Carole BESNARD BOELLE (Avocat au barreau de
PARIS)

DEFENDEUR

Composition du bureau de jugement lors des débats du 02 Avril 2021
et du délibéré :

Madame Mériem HAMLAOUI, Président Conseiller (S)
Monsieur Carmelo VISCONTI, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Jean-Pierre CASSOU, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Joaquin ROMERO CORTES, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Monsieur Tener GENC, Greffier

PROCEDURE :

- Date de la réception de la demande : 04 Février 2020
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 18 Juin 2020
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 02 Avril 2021
- Prononcé de la décision fixé à la date du 18 Octobre 2021
- Délibéré prorogé à la date du 01 Février 2022
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Monsieur Tener GENC, Greffier

FAITS :

Madame [REDACTED] a été engagée au sein de la société CENTRAPEL selon contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} décembre 2015 en qualité de conseillère commerciale.

À compter du 6 février 2017, son contrat a été entièrement transféré à la société QUALIPEL.

Sa rémunération mensuelle moyenne était de 2 183,20 euros bruts.

La Convention collective applicable est celle des bureaux d'études techniques du 15 décembre 1987.

Elle a été placée en congé maternité du 21 juillet 2018 au 9 novembre 2019.

Le 7 janvier 2019, elle a reçu un courrier de convocation à un entretien préalable qui s'est tenu le 16 janvier 2019.

Elle a ensuite été licenciée par courrier en date du 4 février 2019 pour faute grave en raison d'une absence injustifiée en date du 29 novembre 2018.

Elle a alors saisi le conseil de prud'hommes de céans afin de contester la rupture de son contrat de travail et de formuler plusieurs demandes relatives à cette rupture.

DIRES DES PARTIES :

DEMANDEUR :

Vu les conclusions déposées et soutenues à l'audience du 02 avril 2021 aux termes desquelles Madame [REDACTED] demande au conseil de :

À titre principal :

Dire son licenciement nul et ordonner sa réintégration à son poste de travail au sein de la société QUALIPEL

Condamner la société QUALIPEL à lui payer les sommes suivantes :

56 763,20 euros au titre des rappels de salaire relatifs à la période entre le prononcé du licenciement et sa réintégration (somme à parfaire en fonction de la date effective de réintégration)

5 676,32 euros au titre des congés payés y afférents (somme à parfaire également).

À titre subsidiaire :

Dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse

Dire les dispositions relatives au barème d'indemnisation fixées par la loi dite Macron non conventionnelles

Condamner la société à payer à Madame [REDACTED] les sommes suivantes :

1 819,37 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement

4 366,20 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis

436,62 euros au titre des congés payés y afférents

21 832 euros au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou à défaut d'inconventionnalité la somme de 8732,80 euros.

En tout état de cause :

Condamner la société QUALIPEL à payer à Madame [REDACTED] les sommes suivantes :

2 200 euros au titre du préjudice moral distinct subi par elle

2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Condamner la société QUALIPEL aux intérêts au taux légal à compter de la demande de convocation devant le bureau de conciliation et la capitalisation des intérêts au titre des articles 1153 et suivants du code civil.

Ordonner l'exécution provisoire du présent jugement au titre de l'article 515 du code de procédure civile

Condamner la société aux entiers dépens.

DEFENDEUR :

Vu les conclusions déposées et soutenues à l'audience du 02 avril 2021 aux termes desquelles la société QUALIPEL demande au conseil de :

À titre principal :

Débouter Madame [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes.

À titre subsidiaire :

Si le conseil devait juger le licenciement nul, dire et juger qu'un compte sera à faire entre les parties et qu'une compensation devra s'opérer avec les revenus de remplacement tels que salaires, honoraires, indemnités Pôle emploi ou IJSS, indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis et congés payés sur préavis notamment servis à Mme [REDACTED] pendant la période s'étant écoulée entre le licenciement et sa réintégration éventuelle.

À titre infiniment subsidiaire :

Si le conseil devait juger le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse :

Dire que Madame [REDACTED] ne peut prétendre qu'à une indemnisation comprise entre 3 et 4 mois de salaire

Réduire dans de larges proportions le montant de l'indemnité sollicitée.

En tout état de cause :

Condamner Madame [REDACTED] à verser à la société QUALIPEL une somme de 1000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

Statuer ce que de droit quant aux entiers dépens de l'instance.

SUR QUOI LE CONSEIL :

Sur la nullité du licenciement et la réintégration de Madame [REDACTED] à son poste de travail et la demande de 56 763,20 euros au titre des rappels de salaire relatifs à la période entre le prononcé du licenciement et sa réintégration (somme à parfaire en fonction de la date effective de réintégration) ainsi que 5 676,32 euros au titre des congés payés y afférents (à parfaire aussi)

Selon les termes de l'article L1225-4 du code du travail les salariés revenant de congé maternité bénéficient d'une période de protection contre les licenciements de 10 semaines à partir de la date de leur retour de congé maternité.

En l'espèce, Madame [REDACTED] a bénéficié d'un congé maternité du 21 juillet 2018 au 9 novembre 2019.

Sa visite médicale de reprise suite à ce congé maternité a eu lieu le 22 novembre 2018.

La période légale de protection interdisant l'employeur de licencier cette salariée s'étendait donc du 10 novembre 2018 jusqu'au 31 janvier 2019.

Le licenciement de Madame [REDACTED] a été prononcé le 4 février 2019 soit quatre jours après la fin de cette période de protection.

En conséquence, et en l'absence d'éléments suffisants pour démontrer le lien direct entre son congé maternité et le licenciement, et eu égard au fait que le licenciement a eu lieu en dehors de cette période légale de protection, le Conseil rejette la demande de nullité du licenciement et déboute Madame [REDACTED] de toutes les demandes afférentes à l'annulation de ce licenciement que sont les rappels de salaire relatifs à la période entre le prononcé du licenciement et son éventuelle réintégration et les congés payés afférents ainsi que sa demande de réintégration à son poste de travail.

Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Selon les termes de la lettre de licenciement pour faute grave de Madame [REDACTED] en date du 04 février 2019 qui fixe les limites du litige, il est reproché à la salariée de n'avoir pas justifié une absence en date du 29 novembre 2018.

Selon une jurisprudence constante, la faute grave est une violation par le salarié d'une ou plusieurs obligations découlant du contrat de travail qui rend impossible le maintien du salarié dans son emploi sans dommage pour l'entreprise.

C'est à celui qui invoque la faute grave d'en apporter la preuve.

En l'espèce, la société QUALIPEL n'apporte pas suffisamment d'éléments pour démontrer la gravité des faits reprochés à la salariée.

Bien qu'elle évoque dans la lettre de licenciement une désorganisation du service en raison de l'absence de Madame [REDACTED], elle n'apporte aucun élément pour prouver en quoi consiste cette désorganisation.

La salariée démontre quant à elle que son absence d'une durée de trois heures alors que la société compte des centaines de conseillers commerciaux répartis dans six centres d'appels téléphoniques ne peut sérieusement désorganiser le service.

Enfin, il convient de souligner que la société QUALIPEL n'a engagé la procédure de licenciement pour faute grave à l'égard de sa salariée qu'à compter du 07 janvier 2019 soit plus d'un mois après l'absence litigieuse démontrant ainsi que cette prétendue désorganisation n'existait pas car elle n'aurait pas pris le risque d'une nouvelle désorganisation si celle-ci était avérée et lui était préjudiciable.

La cause réelle et sérieuse doit être objective c'est-à-dire qu'elle doit se traduire par des manifestations extérieures susceptibles de vérification.

La cause alléguée par l'employeur doit être existante et réelle c'est-à-dire que les faits présentés comme motif de rupture doivent exister réellement.

La cause exacte signifie que les faits reprochés doivent être le véritable motif du licenciement, ils ne peuvent pas être un prétexte dissimulant la véritable cause du licenciement.

De plus, la cause doit être sérieuse c'est à dire revêtir une certaine gravité qui rend impossible sans dommage pour l'entreprise la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement.

En l'espèce, la société QUALIPEL a été parfaitement informée de l'absence de Madame [REDACTED] qui en apporte la preuve en produisant un SMS envoyé à son responsable Monsieur S [REDACTED] dès 8h du matin pour le prévenir.

Les explications de la salariée, jeune mère depuis près de trois mois et souffrante ce jour-là ont été prouvées par un certificat médical justifiant cette absence du 30 novembre 2018, document produit au dossier de la demanderesse en pièces 8 et 9.

Le Conseil dit que ce licenciement est une sanction disproportionnée par rapport aux faits reprochés.

Les avertissements précédents ne recoupant pas les mêmes faits, ils ne peuvent être invoqués en soutien de ce motif de licenciement.

Selon les termes de l'article L1235-1 du code du travail : « Le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs

invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.

Si un doute subsiste, il profite au salarié. ».

En l'espèce, l'absence de Madame [REDACTED], qui était directement liée à un épuisement post-partum dont elle a justifié la réalité, crée un doute dans l'esprit du juge de céans qui profite au salarié.

En conséquence, le Conseil dit que le licenciement de Madame [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Selon les termes de l'article L 1235-3 du code du travail issu de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, le montant de l'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle ni sérieuse est fixé dans les limites d'un plafond compris entre 1 et 20 mois de salaire et qui ne prend en considération que l'ancienneté du salarié.

Ce nouvel article entend imposer au juge prud'homal ce mode d'indemnisation.

Selon la jurisprudence de la cour d'appel de Chambéry (CA Chambéry, 27 juin 2019, numéro 18/01276), il convient d'assurer concrètement que ce plafond n'apporte aucune atteinte excessive aux droits à réparation adéquate du préjudice du salarié.

Selon les arrêts de la cour d'appel de Versailles du 18 juin 2020 et de la cour d'appel de Grenoble du 2 juin 2020, la réparation allouée aux salariés doit être appréciée de manière concrète en considération du préjudice et pourra ainsi conduire au cas par cas à déroger au principe du plafonnement des indemnités de licenciement.

En l'espèce, compte tenu du montant de la rémunération mensuelle versée à Madame [REDACTED] d'un montant de 2 183,20 euros bruts, de sa situation de jeune mère de famille, du délai de 22 mois écoulé pour retrouver du travail, de son ancienneté de 3 années au sein de la société QUALIPEL, et des conséquences du licenciement à son égard, le plafond ne permet pas l'indemnisation du préjudice subi par le licenciement.

En conséquence, le conseil fixe l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse due à Madame [REDACTED] par la société à la somme de 15 000 euros, somme qui assurera à Madame [REDACTED] le bénéfice d'une indemnité adéquate correspondant à la juste réparation du préjudice qu'elle a subi et écarte les dispositions de l'article L1253-3 du code du travail et le plafond d'indemnisation dans le respect des engagements internationaux de la France.

Sur la somme de 1 819,37 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement

Selon les termes de l'article L1234-9 du code du travail: « *Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue*

gu service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. ».

En l'espèce, Madame [REDACTED] cumulait au jour de son licenciement une ancienneté de 3 années, deux mois et quatre jours au sein de la société QUALIPEL.

Elle a donc bien droit à une indemnité de licenciement dont le montant de 1 819,37 euros n'est pas contesté.

Sur la somme de 4 366,20 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et la somme de 436,62 euros au titre des congés payés afférents

Selon les termes de l'article L1234-1 du code du travail: *« Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :*

(...) 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. ».

En l'espèce, le conseil de céans a dit que le licenciement de Madame [REDACTED] est dépourvu de cause réelle sérieuse.

Elle n'a pas bénéficié du préavis.

Elle totalise une ancienneté de 3 années, deux mois et quatre jours soit plus de deux années au moment de la rupture.

En conséquence, elle aurait dû bénéficier d'un délai de préavis de deux mois.

Elle a donc bien droit à la somme de 4 366,20 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que 436,62 euros au titre des congés payés afférents.

Sur les 2 200 euros au titre du préjudice moral distinct

En l'absence d'éléments suffisants pour prouver le préjudice moral distinct que Madame [REDACTED] dit avoir subi, elle sera déboutée de cette demande.

Sur la somme de 2 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Selon les termes de l'article 700 du code de procédure civile : *« Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :*

1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ; (...)

Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée (...) ».

En l'espèce, Madame [REDACTED] a été contrainte de saisir le conseil de prud'hommes pour faire légitimer ses droits.

Il serait inéquitable et injustifié économiquement de laisser entièrement à sa charge l'ensemble des frais irrépétibles qu'elle a dus exposer pour mener à bien cette procédure et non compris dans les dépens.

Il serait tout aussi injustifié économiquement de faire supporter à Madame [REDACTED] les frais engagés par la société dans le cadre de cette procédure.

En conséquence, la société QUALIPEL prise en la personne de son représentant légal devra verser à Madame [REDACTED] la somme de 1 300€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile et la société sera déboutée de cette même demande.

Sur l'exécution provisoire sur la totalité des sommes demandées

Selon les termes de l'article 515 du code de procédure civile: « Hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties d'office, chaque fois que les juges l'estime nécessaire est compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.

Elle peut être ordonnée pour toute ou partie de la condamnation ».

En l'espèce, Madame [REDACTED] a été privée d'emploi du fait de son employeur, elle a droit à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'exécution provisoire est nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire et n'est pas interdite par la loi.

En conséquence, le Conseil de céans ordonne l'exécution provisoire de la présente décision sur tout ce qui n'est pas de droit et sur ce qui pourrait excéder la limite maximum de neuf mois de salaire prévue par l'exécution provisoire de droit.

En outre, la société QUALIPEL est condamnée aux entiers dépens.

PAR CES MOTIFS :

Le conseil de prud'hommes de Créteil, section commerce, statuant par jugement public contradictoire en premier ressort, et après en avoir délibéré conformément à la loi :

Dit que le licenciement de madame [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Condamne la société QUALIPEL prise en la personne de son représentant légal à verser à Madame [REDACTED] les sommes suivantes :

- 1 819,37 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement
- 4 366,20 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis
- 436,62 euros au titre des congés payés y afférents
- 15 000 euros au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 1 300 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Dit que les sommes à titre de rappel d'indemnité compensatrice de préavis, indemnité de congés payés afférente au préavis et d'indemnité de licenciement ainsi que la remise des documents sociaux sont exécutoires de droit à titre provisoire.

Condamne la société QUALIPEL aux intérêts au taux légal à compter de la demande de convocation devant le bureau de conciliation et à la capitalisation des intérêts au titre des articles 1153 et suivants du code civil.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement au titre de l'article 515 du code de procédure civile.

Déboute Madame [REDACTED] du surplus de ses demandes.

Condamne la société QUALIPEL aux entiers dépens.

Déboute la société QUALIPEL de ses demandes reconventionnelles.

Ainsi fait, jugé et prononcé par mise à disposition au greffe les jour, mois et an susdits.

Le greffier



Le président

