

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

ORDRE DES MAIRES
DE LYON

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

RG N° F 14/02616

SECTION Commerce
DÉPARTITION

AFFAIRE
contre
SAS PETIT FORESTIER LOCATION
venant aux droits de la SAS PETIT
FORESTIER SERVICES

MINUTE N°

JUGEMENT DU
28 Septembre 2017

Qualification :
Contradictoire
Premier ressort

Notification le :
28 Septembre 2017

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : 28 Septembre 2017

à :

Mis à disposition au greffe le : 28 Septembre 2017

décision signée par Monsieur Alain COURROYE, Président Juge
départiteur

et par Claire PUILLET, Greffier,

entre

Partie demanderesse représentée par Me Elsa MAGNIN (Avocat au
barreau de LYON) au nom et pour le compte de la SELARL
CABINET ADS

et

SAS PETIT FORESTIER LOCATION venant aux droits de la SAS
PETIT FORESTIER SERVICES
N° SIRET : 478 784 218 00263
43 Avenue Gabriel Péri
69960 CORBAS

Partie défenderesse représentée par Me Marie-Véronique LE
FEVRE (Avocat au barreau de PARIS)

Audience de plaidoirie le 27 Juin 2017

- Composition du bureau de jugement lors des débats,

Monsieur Alain COURROYE, Président Juge départiteur
Monsieur Gérard DUC, Conseiller Employeur
Monsieur Daniel COLOMBIER, Conseiller Employeur
Monsieur Jean-Marc RAYMOND, Conseiller Salarié
Monsieur Enzo VAGELLI, Conseiller Salarié
Assesseurs

Assistés lors des débats de Claire PUILLET, Greffier
en présence de Madame Elodie DETOEUF, Juriste assistant du
Magistrat

PROCÉDURE

a saisi le Conseil le 01 Juillet 2014.

Les parties ont été convoquées en date du 02 Juillet 2014 (AR signé le 03 juillet 2014 par la SAS PETIT FORESTIER) pour le bureau de conciliation du 06 Octobre 2014, devant lequel elles ont comparu.

En l'absence de conciliation l'affaire a été renvoyée au bureau de jugement du 07 Décembre 2015 pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R 1454-17, R 1454-18, R 1454-19, R 1454-20 et R 1454-21 du Code du Travail.

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 04 Avril 2016.

Les parties ont été convoquées en date du 29 Mai 2017 pour l'audience de départition du 27 Juin 2017.

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 28 Septembre 2017.

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

EXPOSE DU LITIGE

Monsieur [REDACTED] a été engagé par la SAS PETIT FORESTIER SERVICES (aujourd'hui dénommée PETIT FORESTIER LOCATION) par contrat à durée déterminée en date du 4 janvier 2008 à compter du 7 janvier 2008 et jusqu'au 6 avril 2008, en qualité de Carrossier.

Le contrat à durée déterminée du salarié était renouvelé pour une durée de trois mois, du 7 avril 2008 au 6 juillet 2008.

Par avenant au contrat de travail en date du 3 juillet 2008, la relation de travail devenait à durée indéterminée à compter du 7 juillet 2008.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

En dernier lieu, Monsieur [REDACTED] percevait un salaire mensuel brut de 1 969,09 euros.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 30 janvier 2012, la société PETIT FORESTIER SERVICES a notifié un premier avertissement à Monsieur [REDACTED] en raison de propos irrespectueux que ce dernier a tenu à l'égard de son responsable.

Par lettre remise en main propre du 1er août 2013, la société PETIT FORESTIER SERVICES a notifié un deuxième avertissement à Monsieur [REDACTED] en raison de nombreux retards à son poste de travail.

Par lettre remise en main propre du 18 novembre 2013, la société PETIT FORESTIER SERVICES a notifié un troisième avertissement à Monsieur [REDACTED] en raison également de nombreux retards à son poste de travail, ainsi que d'une attitude déplacée à l'égard du Conseiller Technique Régionale de la RPF4 "en coupant court à la discussion et en ignorant ses propos", et de l'absence de fermeture du portail extérieur de la cabine de peinture ayant déclenché l'alarme à 2h du matin.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 21 février 2014, Monsieur [REDACTED] a été convoqué à un entretien préalable en vue d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement prévu le 5 mars 2014 avec mise à pied à titre conservatoire.

Par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 10 mars 2014, Monsieur [REDACTED] a été licencié pour faute grave.

Monsieur [REDACTED] a saisi, par requête réceptionnée au greffe le 1er juillet 2014, le conseil des prud'hommes de Lyon pour contester son licenciement et solliciter diverses sommes à caractère indemnitaire et salarial.

Le 4 avril 2016, le conseil de prud'hommes s'est déclaré en partage de voix et a renvoyé l'affaire devant le juge départiteur.

Lors de l'audience de départage, Monsieur [REDACTED], sur le fondement des articles L1234-1 et L1234-5 du code du travail, demande au conseil de constater que le licenciement dont il a fait l'objet ne repose sur aucune faute grave, ni sur aucune cause réelle et sérieuse, et sollicite, avec le bénéfice de l'exécution provisoire, le versement des sommes suivantes :

- 590,72 € à titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire, outre la somme de 59,07 € au titre des congés payés afférents
- 3 938,18 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 393,82 € au titre des congés payés afférents
- 2 433,81 € au titre de l'indemnité de licenciement
- 27 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 2 000,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile
- condamnation de la défenderesse aux dépens

En défense, la société PETIT FORESTIER LOCATION conclut au débouté des demandes adverses et sollicite à titre reconventionnel la condamnation de Monsieur [redacted] à lui verser une indemnité de 3 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions des parties, le Conseil se réfère à leurs conclusions visées par le greffier et développées lors de l'audience des débats.

L'affaire a été plaidée le 27 juin 2017, et mise en délibéré au 28 septembre 2017.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la faute grave alléguée :

Arguments des parties

Monsieur [redacted] conteste la réalité et le caractère sérieux des motifs de son licenciement.

Il fait valoir que l'unique grief invoqué pour justifier son licenciement, à savoir, des faits de menace à l'égard de son supérieur hiérarchique, a été inventé de toute pièce par son employeur, le seul témoin présent au moment des faits, Monsieur REYNIER, confirmant que [redacted] i jamais menacé son supérieur.

Le salarié ajoute que la société tente de justifier le licenciement par la production aux débats, d'avertissements antérieurs au licenciement. Outre le fait que les griefs reprochés au salarié par ces avertissements ont d'ores et déjà été sanctionnés, Monsieur [redacted] met l'accent sur leur absence de gravité.

En dernier lieu, il soutient que son attitude envers ses collègues de travail a toujours été irréprochable et qu'en réalité, les conditions de travail et l'ambiance au sein de l'agence se sont dégradées ensuite de la nomination de Monsieur DEMURE, Directeur d'agence.

La société PETIT FORESTIER LOCATION s'étonne de l'argumentation de Monsieur [redacted] affirme que ce dernier, lors de l'entretien préalable du 5 mars 2014, a reconnu avoir menacé physiquement son supérieur hiérarchique et l'avoir injurié.

La production aux débats des avertissements sert uniquement à démontrer que le comportement agressif et non respectueux de Monsieur [redacted] est une constante et non a fonder le licenciement pour faute grave.

La société souligne que le comportement de Monsieur I [redacted] est constitutif d'une faute grave rendant le maintien de ce dernier dans l'entreprise impossible.

Sur ce

Aux termes de l'article L1235-1 du code du travail le juge a pour mission d'apprécier la régularité de la procédure de licenciement et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur.

Selon l'article L1232-6 du même code, la lettre de licenciement fixe les limites du litige, l'employeur ne peut invoquer un autre motif que celui qu'il a notifié au salarié dans la lettre de licenciement.

La cause du licenciement doit être objective et reposer sur des faits matériellement vérifiables. Les faits doivent être établis et constituer la véritable cause de licenciement.

Enfin, les faits invoqués doivent être suffisamment pertinents pour justifier le licenciement. Il appartient au juge du fond, qui n'est pas lié par la qualification donnée au licenciement, de vérifier la réalité des faits invoqués et reprochés au salarié et de les qualifier puis de décider s'ils constituent une cause réelle et sérieuse au sens de l'article L1232-1 du code du travail à la date du licenciement, l'employeur devant fournir au juge les éléments permettant à celui-ci de constater les caractères réel et sérieux du licenciement.

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis.

L'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve.

L'employeur s'étant placé exclusivement sur le terrain disciplinaire, le licenciement du salarié ne peut intervenir que pour des faits présentant un caractère fautif.

La lettre de licenciement de Monsieur I [redacted] est ainsi motivée :

« Monsieur,

Nous faisons suite à notre entretien préalable du 05 mars 2014 dans le cadre des articles L1232-2 et suivants du code du travail, et avons le regret de vous informer, par la présente, que nous sommes contraints de vous licencier pour faute grave.

En effet, le 20 février 2014, vous avez eu une vive altercation avec votre responsable hiérarchique, Monsieur Claude THOMAS, Chef d'Equipe, suite au refus des dates de congés payés que vous aviez posées. Enervé, vous vous êtes emporté et avez tenu des propos injurieux à son encontre. Vous êtes même allé jusqu'à le menacer en lui disant "Je vais te plomber. Je m'occuperai de toi personnellement, je te ferai sauter."

D'une manière générale, vous adoptez un comportement irrespectueux et agressif à l'égard de vos collègues de travail; ce que nous vous avons déjà reproché à maintes reprises et notamment par courriers des 18 novembre 2013 et 30 janvier 2012.

Nous avons fait preuve de patience à votre égard et sommes forcés de constater que vous n'avez pas cru bon tenir compte de nos précédentes mises en garde.

Nous vous rappelons que l'agressivité n'a pas lieu d'être dans les relations professionnelles où le respect réciproque est indispensable à la qualité et à la bonne organisation du travail.

Votre attitude répétée est inadmissible : celle-ci est contraire à vos obligations et aux engagements que vous avez pris envers notre Société au moment de votre embauche. De surcroît, votre attitude détériore le climat au sein de l'équipe de travail et nuit de ce fait au bon fonctionnement de l'atelier auquel vous êtes rattaché.

Les explications que vous nous avez fournies au cours de votre entretien n'ont pas permis de modifier notre appréciation à ce sujet. En conséquence, nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier pour faute grave. (...)»

Le salarié a donc été licencié pour faute grave pour avoir tenu, le 20 février 2014, des propos injurieux à l'encontre de son responsable hiérarchique, suite au refus des dates de congés payés qu'il avait posées.

Pour faire la preuve de ce grief, l'employeur verse aux débats, l'attestation en date du 21 février 2014 de Monsieur THOMAS, chef d'équipe carrosserie, lequel affirme avoir été menacé par
"Problème survenu avec Monsieur I
Suite à un problème de date de congés d'août, j'ai reçu des menaces (je vais te plomber) et d'autres menaces sont arrivées en milieu de journée (je m'occuperai de toi personnellement, je te ferai sauté)"

Ce témoignage, n'étant corroboré par aucun autre élément de preuve, possède une valeur probante insuffisante pour justifier la faute grave du salarié.

De plus, il résulte des éléments du dossier que Monsieur REYNIER, apprenti carrossier, apporte un témoignage contradictoire en date du 24 mars 2014 : "Alors que je me trouvais dans la cabine de peinture avec Claude (THOMAS) rentra et dit avec un ton très haut que les vacances de ... étaient refusées. (...) Lahcen a dit qu'il allait appeler (la direction) car ce n'était pas normal qu'avec 7 ans dans l'entreprise il ne soit pas prioritaire par rapport à Claude. (...) Etant bien présent à ce moment là, n'a jamais fait de menaces et n'a jamais prononcé ce qui est écrit dans l'avertissement."

Dès lors et dans la mesure où ce grief ne peut suffire en lui-même à caractériser la persistance d'un comportement gravement irrespectueux et agressif de Monsieur I dont l'emploi de propos injurieux à l'encontre de son responsable hiérarchique ne peut par ailleurs lui être imputé avec certitude, il convient de constater que la faute grave qui est reprochée est insuffisamment caractérisée pour justifier un licenciement pour faute grave.

Les pièces versées aux débats sont par ailleurs insuffisantes à emporter la conviction du conseil de céans sur la réalité des faits reprochés à Monsieur |

Par conséquent, il y a lieu de constater que la faute grave ne peut pas être invoquée à l'appui du licenciement de Monsieur | et que son licenciement est donc sans cause réelle et sérieuse.

Sur les indemnités de rupture :

Le licenciement du salarié étant privé de cause réelle et sérieuse, le salarié est en droit de prétendre à une indemnisation au titre de cette rupture abusive.

En l'absence de faute grave, le salarié est en droit de prétendre au versement des indemnités de rupture, soit une indemnité compensatrice de préavis assortie des congés payés y afférents et une indemnité de licenciement.

L'indemnité compensatrice de préavis :

Aucune faute grave n'étant retenue à l'encontre du salarié, l'employeur, qui l'a licencié à tort sans préavis, se trouve débiteur envers lui d'une indemnité compensatrice de préavis dont il est tenu de lui verser le montant intégral pour toute la période où il aurait dû l'exécuter, nonobstant la suspension du contrat de travail pour maladie au cours de cette période, l'inexécution du préavis n'ayant pas pour cause cette suspension du contrat de travail, mais la décision de l'employeur de le priver du délai-congé sous le prétexte d'une faute grave inexistante.

Il sera fait droit à l'indemnité compensatrice de préavis demandée par Monsieur | soit la somme de 3 938,18 euros, outre la somme de 393,82 euros au titre des congés payés afférents.

L'indemnité de licenciement :

Il sera également fait droit à l'indemnité de licenciement calculée sur la base de 6 années et 2 mois d'ancienneté soit 2 433,81 euros.

L'indemnité de licenciement pour licenciement sans cause réelle et sérieuse:

Au moment de son licenciement, Monsieur | avait plus de deux années d'ancienneté et la société PETIT FORESTIER SERVICES employait habituellement au moins 11 salariés. Monsieur | peut donc prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ne peut être inférieure au montant des salaires bruts qu'il a perçu pendant les six derniers mois précédant son licenciement.

Ne justifiant d'aucun préjudice supplémentaire, il convient de lui allouer la somme de 12 000 euros. En conséquence, l'employeur sera condamné à lui verser une indemnité égale aux salaires des six derniers mois.

En outre il sera fait droit aux demandes relatives aux indemnités de rupture incluant le rappel de salaire sur mise à pied lesquelles ne sont pas

contestées dans leur montant par l'employeur et sont en tout état de cause justifiées au vu des pièces versées aux débats.

Lorsque le licenciement illégitime est indemnisé en application des articles L1235-3/11 du code du travail, le conseil ordonne d'office, même en l'absence de Pôle emploi à l'audience et sur le fondement des dispositions de l'article L1235-4, le remboursement par l'employeur, de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié par les organismes concernés, du jour du licenciement au jour du jugement, dans la limite de six mois.

En l'espèce au vu des circonstances de la cause, il convient de condamner l'employeur à rembourser les indemnités à concurrence de un mois.

Sur les demandes accessoires :

Les créances salariales ainsi que la somme 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 tandis que les créances indemnitaires sont productives d'intérêts au taux légal à compter du présent jugement entrepris, conformément aux dispositions de l'article 1231-7 du code civil.

L'exécution provisoire, compatible avec la nature de l'affaire, ne sera pas ordonnée, la partie demanderesse n'en démontrant pas la nécessité au sens de l'article 515 du code de procédure civile d'autant qu'en application des dispositions de l'article R1454-28 du code du travail une partie des condamnations est assortie de droit de l'exécution provisoire.

La moyenne des trois derniers mois de salaire sera mentionnée au dispositif, au vu des pièces produites.

Il serait inéquitable que Monsieur [redacted] supporte l'intégralité de ses frais irrépétibles. En conséquence, la société PETIT FORESTIER LOCATION sera condamnée à lui verser la somme de 1 200 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

L'employeur est débouté de la demande qu'il forme de ce chef.

La société PETIT FORESTIER LOCATION succombant sera condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes, présidé par le Juge Départementaire, après en avoir délibéré, statuant par jugement rendu public par mise à disposition, contradictoire et en premier ressort,

CONSTATE l'absence de faute grave,

DIT que le licenciement dont Monsieur [redacted] a fait l'objet de la part de la SAS PETIT FORESTIER LOCATION est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

CONDAMNE en conséquence la SAS PETIT FORESTIER LOCATION à verser à Monsieur [redacted] les sommes suivantes :

avec intérêts au taux légal à compter du 3 juillet 2014, date de réception par l'employeur de la convocation devant le bureau de conciliation valant mise en demeure,

- 3 938,18 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 393,82 euros au titre des congés payés afférents,
- 2 433,81 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 590,72 euros à titre de rappel de salaire sur mise à pied, outre la somme de 59,07 euros au titre des congés payés afférents,

avec intérêts au taux légal à compter de la notification du présent jugement,

- 12 000,00 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

ORDONNE le remboursement par la SAS PETIT FORESTIER LOCATION aux organismes concernés des indemnités de chômage versées à Monsieur du jour de son licenciement à ce jour, à concurrence de un mois dans les conditions prévues à l'article L1235-4 du code du travail,

DIT que le secrétariat greffe en application de l'article R1235-2 du code du travail adressera à la Direction générale de Pôle Emploi une copie certifiée conforme du jugement en précisant si celui-ci a fait ou non l'objet d'un appel,

DEBOUTE les parties du surplus de leurs demandes,

CONDAMNE la SAS PETIT FORESTIER LOCATION à verser à Monsieur la somme de 1 200,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

DEBOUTE la SAS PETIT FORESTIER LOCATION de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

DIT n'y avoir lieu à exécution provisoire sous réserve des dispositions des articles R1454-14 et R1454-15 du code du travail selon laquelle la condamnation de l'employeur au paiement des sommes visées par les articles R1454-14 et R1454-15 du code du travail est exécutoire de plein droit dans la limite de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire dans les conditions prévues par l'article R1454-28 du code du travail,

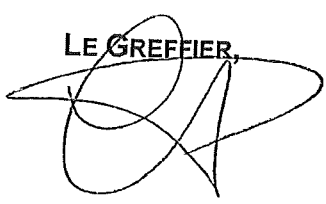
FIXE la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de 1 717,77 euros,

Rejette toutes autres demandes plus amples ou contraires

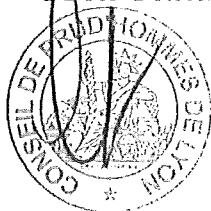
CONDAMNE la SAS PETIT FORESTIER LOCATION aux dépens.

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

LE GREFFIER,



COPIE CERTIFIÉE
CONFORME



LE PRÉSIDENT,

