

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE RENNES

RG N° F 15/01106

SECTION Encadrement

AFFAIRE

contre

MINUTE N° 16/2018

JUGEMENT DU
19 Décembre 2016

Qualification :
CONTRADICTOIRE

PREMIER RESSORT

Notification le :

Date de la réception
par le demandeur :

par le défendeur :

par la (les) partie(s) intervenante(s)

Expédition revêtue de la formule exécutoire
délivrée le :

à :



COPIE

EXTRAIT DES MINUTES DU SECRETARIAT-GREFFE
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE RENNES
Où il est écrit

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Audience du DIX NEUF DECEMBRE DEUX MIL SEIZE

Monsieur
né
Lieu de naissance
Nationalité : Française

Profession : DIRECTEUR DE MAGASIN
Assisté de Me Christelle BOULOUX-POCHARD (Avocat au barreau
de RENNES)

DEMANDEUR

SAS

Représentée par Me (Avocat au barreau de LYON)
substituant Me (Avocat au barreau de LYON)

DEFENDEUR

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES
DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Madame GOLHEN, Président Conseiller Employeur
Monsieur MERET, Conseiller Employeur
Monsieur BOSCHET, Conseiller Salarié
Monsieur MAUGENDRE, Conseiller Salarié
Assesseurs
Assistés lors des débats de Madame Martine JEHANNIN, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 30 mai 2014
- Date de la convocation par lettre simple à la partie demanderesse : 2 juin 2014
- Date de la convocation de la partie défenderesse, par lettre recommandée avec accusé de réception et lettre simple : 2 juin 2014 et date de l'accusé de réception : 3 juin 2014
- Bureau de Conciliation du 15 septembre 2014
- Bureau de Jugement du 16 mars 2015
- Renvoi aux audiences des 22 juin 2015 et 23 novembre 2015
- Radiation ordonnée le 23 novembre 2015
- Requête du demandeur déposée le 26 novembre 2015

- Bureau de jugement du 18 avril 2016
- Renvoi à l'audience du 11 Octobre 2016
- Prononcé de la décision par mise à disposition fixé à la date du 19 Décembre 2016
- Décision mise à disposition par Mme GOLHEN, Présidente assistée de Madame JEHANNIN, Greffier,

En leur dernier état, les demandes formulées par les parties étaient les suivantes :

M. J

- Dire et juger que la Société a rompu de fait le contrat de travail de M. J le 17 février 2014
- Dire et juger que le licenciement notifié le 28 février 2014 est dénué de cause réelle et sérieuse
- paiement en application de l'article L.1235-3 du Code du Travail, nets de toutes charges sociales y compris la CSG-CRDS : 250 000,00 Euros Net
- Paiement en réparation du préjudice moral subi par les conditions vexatoires de la rupture, nets de toutes charges sociales y compris la CSG-CRDS : 25 000,00 Euros Net
- paiement de rappel de prime variable pour l'année 2013 : 33 102,00 Euros Brut
- Indemnité compensatrice de congés payés : 3 310,00 Euros Brut
- paiement de rappel de prime annuelle pour l'année 2014 : 1 641,25 Euros Brut
- paiement d'indemnité de congés payés afférente : 164,12 Euros Brut
- Dommages et intérêts afférents au retard dans le versement de la prime annuelle : 1500,00 Euros
- Article 700 du CPC : 3 500,00 Euros
- Entiers dépens y compris ceux éventuels d'exécution
- Exécution provisoire en application de l'article 515 du Code de Procédure Civile

SAS C

- Article 700 du CPC : 2 500,00 Euros

JUGEMENT

LES FAITS

Monsieur J a été engagé le 1er juin 1993 par la STE C, aux termes d'un contrat à durée indéterminée en qualité de stagiaire manager.

Il a été promu manager en 1994, puis chef de secteur en 2004, responsable de secteur en 2007 et enfin directeur de magasin à compter du 1er août 2010.

Le 17 février 2014 le salarié s'est vu remettre en main propre contre décharge une convocation à un entretien préalable fixé au 25 février 2014. Cette convocation stipulait qu'il était dispensé de se présenter à son poste de travail et ce jusqu'à la prise de décision, le salaire étant maintenu.

Par courrier recommandé en date du 28 février 2014 Monsieur J est vu notifier son licenciement pour insuffisance professionnelle.

Par courrier en date du 1er mars 2014 Monsieur J a contesté chaque point figurant dans la lettre de licenciement.

C'est dans ces conditions que Monsieur J a saisi le Conseil de Prud'hommes de céans le 27 mai 2014.

En l'absence d'accord lors de l'audience de conciliation du 15 septembre 2014 l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement.

COPIE

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Sur la rupture du contrat de travail

Monsieur J. rappelle qu'il lui a été remis en mains propres, au terme d'un bref entretien avec le directeur régional, le 17 février 2014 une convocation à un entretien préalable au licenciement, comprenant une dispense d'activité, ainsi libellée : « pendant le déroulement de la procédure, comme convenu, vous êtes expressément dispensé de vous présenter à votre poste de travail et ce jusqu'à la prise de décision, votre salaire étant néanmoins maintenu. »

Monsieur J. dit qu'il a signé le document qui lui a été remis en apposant la mention « remis en main propre à l'employé »

Monsieur J. réfute totalement que le fait d'avoir reconnu recevoir ce document en mains propres signifie qu'il ait accepté pour autant d'être dispensé de se présenter à son poste de travail jusqu'à la prise de décision. La signature apposée confirme seulement qu'il a bien reçu la convocation et non l'acceptation expresse des clauses de cette convocation à entretien préalable.

Il souligne qu'il lui a été demandé de rendre immédiatement ses outils professionnels et de récupérer ses effets personnels.

Monsieur J. rappelle que le contrat de travail est un contrat dans lequel l'obligation première de l'employeur consiste à fournir du travail au salarié et les moyens pour exécuter ce travail. En l'occurrence il affirme que si l'employeur voulait lui interdire de revenir dans l'entreprise il pouvait lui signifier une mise à pied conservatoire.

Monsieur M. demande au Conseil de dire et juger que cette rupture de fait de son contrat de travail emporte les effets d'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse.

En tout état de cause, il soutient que les griefs allégués ne sont pas établis ou ne justifient pas la mesure de licenciement notifiée, que ce licenciement est d'autant moins justifié qu'il a dû gérer une situation exceptionnelle sur l'année 2013 avec les travaux du centre commercial et de l'hypermarché qui ont très largement impacté la situation économique du magasin.

En réponse la Sté M. soutient qu'il avait été convenu avec le demandeur que ce dernier ne continue pas à travailler au sein du magasin, dans l'attente de la décision à intervenir, ce que le salarié aurait accepté. Elle souligne que Monsieur J. ne démontre à aucun moment qu'il aurait été contraint de quitter l'entreprise, ou qu'il se serait vu refuser l'accès du magasin.

Elle considère ensuite que les reproches contenus dans la lettre de licenciement sont parfaitement démontrés : l'absence d'implication de Monsieur J. en matière de performances économiques du magasin s'est traduite par une dégradation des résultats et par une altération de l'image du magasin vis à vis de la clientèle. Ses carences dans l'application des règles d'hygiène et de sécurité applicables au sein du magasin sont attestées par les différents audits qualité et détectées lors des inspections RAS. Ses carences en matière de rigueur et d'organisation dans la tenue du magasin ont été constatées par le Directeur Régional qui l'en a alerté à plusieurs reprises. Son absence d'implication en matière de management est attestée par les compte-rendus des questions des délégués du personnel alors que dans le cadre de ses responsabilités, il était seul responsable du dialogue social au sein de son magasin.

Sur la demande de dommages et intérêts

Monsieur M., sollicite du Conseil la condamnation de la STÉ M. à lui verser la somme de 250 000 € nets à titre de dommages et intérêts suite au licenciement sans cause réelle et sérieuse qui lui a été notifié.

La Sté M. conteste le montant demandé par le salarié, plus de 38 mois de salaire, et rappelle que l'article L 1235-3 du code du travail dispose que le salarié qui



COPIE

a plus de deux ans d'ancienneté peut prétendre à une indemnité de minimum 6 mois de salaire. Elle poursuit en rappelant également les dispositions du décret n°2013-721 du 2 août 2013 qui fixe le barème de l'indemnité forfaitaire versée par l'employeur au salarié en cas de conciliation devant le conseil de prud'hommes à 14 mois de salaire pour une ancienneté de 25 ans. Il est donc manifeste que la demande de Monsieur [redacted] est totalement démesurée.

Sur la demande de dommages et intérêts pour préjudice moral

Monsieur [redacted] sollicite du Conseil la condamnation de la Sté C [redacted] à lui verser la somme de 25 000 € nets en réparation du préjudice moral subi du fait de cette éviction immédiate de son poste de travail, et la restitution sur le champ de ses outils de travail, devant le personnel du magasin.

La Sté C [redacted] réplique sur ce point en rappelant que le caractère vexatoire d'un licenciement résulte d'un comportement fautif de l'employeur dans les circonstances de la rupture, et que ces circonstances doivent être appréciées indépendamment de la validité de la rupture.

Sur la demande de rappel de prime annuel pour 2013

Monsieur [redacted] demande le paiement de la prime sur objectif de 2013, cette rémunération variable étant établie en fonction des résultats du magasin par rapport aux objectifs fixés en début d'année, or Monsieur [redacted] n'a pas bénéficié de cette prime alors que les objectifs n'étaient pas réalisables, du fait des travaux de grande ampleur effectués dans le magasin. Il considère donc que la non atteinte des objectifs n'est pas de son fait et qu'il est en droit de percevoir cette prime à hauteur de 23 660 € outre les congés payés afférents.

La Sté C [redacted] conteste cette demande et rappelle que le versement de cette prime est conditionné à l'atteinte des objectifs fixés pour l'année considérée (objectifs économiques et objectif individuel), or Monsieur [redacted] n'a pas atteint les objectifs fixés tant du point de vue économique que du point individuel. Il devra être débouté de cette demande.

Sur la demande de rappel de prime annuel pour 2014

Monsieur [redacted] demande le paiement au prorata temporis de la prime annuelle fixée par la convention collective pour l'année 2014, soit le somme de 1641.25 € outre les congés payés.

L'employeur s'oppose à ce versement au motif que la convention collective prévoit entre autres critères que le salarié doit être titulaire d'un contrat de travail au moment du versement. Elle indique que la convention collective ne prévoit pas de versement en cours d'année pour un départ provoqué par un licenciement autre qu'économique.

Elle demande de débouter Monsieur [redacted] de cette demande.

Sur la demande au titre de l'article 700 du CPC

Monsieur [redacted] sollicite le paiement de la somme de 3500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

En réponse la STÉ C [redacted] conclut au débouté de l'intégralité des demandes fins et conclusions de Monsieur [redacted] et sollicite la condamnation du demandeur à lui verser la somme de 2500 € sur le même fondement.

DISCUSSION

Sur la rupture du contrat de travail

Le contrat de travail est un contrat synallagmatique

Dans le contrat de travail, l'engagement est réciproque : le salarié est tenu de fournir son service sous la direction et le contrôle de l'employeur et ce dernier doit garantir au premier le salaire, les



COPIE

moyens et le travail convenu.

Attendu qu'il est nécessaire de recueillir l'accord express et non équivoque du salarié pour le dispenser de toute activité, dans l'attente d'une décision de licenciement,

Attendu que le salarié n'a aucune obligation d'accepter cette dispense et que dans ce cas l'employeur peut, s'il souhaite éloigner le salarié de l'entreprise pendant la procédure, lui notifier une mise à pied conservatoire,

Attendu qu'en l'espèce il est incontestable que le courrier de convocation à l'entretien préalable signé par le salarié avec la mention manuscrite « remis en mains propres » ne signifie nullement que Monsieur _____ acceptait de façon express et non équivoque la dispense d'activité qui lui était imposée, elle confirmait seulement le fait que le demandeur avait bien été informé de l'entretien préalable auquel il était convoqué.

Attendu que de nombreuses jurisprudences des cours d'appel ont déjà statué sur cette problématique entre autres la cour d'appel de RENNES dans une affaire identique opposant la Sté _____ à un autre directeur de magasin,

Attendu qu'il est constant que le fait, pour un employeur, après un entretien bref et formel comme celui qui a eu lieu le 17 février 2014 entre Monsieur I _____ et Monsieur _____ de dispenser le salarié de toute activité durant la procédure de licenciement, est un manquement grave de l'employeur à son obligation de fourniture de travail, et confirme la volonté de celui-ci de mettre un terme immédiatement à la relation de travail, pour preuve s'il en était besoin du souhait de la direction de rompre le contrat de travail, Monsieur _____ a dû rendre sur le champ ses outils professionnels, et a été convié à récupérer ses effets personnels. La brutalité de cette décision ayant de surplus été conduite devant le personnel du magasin.

En conséquence le Conseil de prud'hommes de Rennes sur ce seul point dit et juge que cette rupture de fait du contrat de travail de Monsieur _____ emporte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec les conséquences financières de droit, sans qu'il soit besoin d'examiner les griefs exposés ultérieurement dans la lettre de licenciement.

Sur la demande de dommages et intérêts

Attendu que le décret n°2013-721 du 2 août 2013 fixe un barème d'indemnité forfaitaire en cas d'accord durant l'audience de conciliation, ce barème n'a pas, en l'état actuel de la loi, à s'appliquer aux dommages et intérêts alloués par les juges du fond, lesquels sont souverains pour apprécier le préjudice subi par les parties.

L'article L1235-3 qui dispose que :

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

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

Attendu que l'absence de cause réelle et sérieuse autorise Monsieur _____ à solliciter une indemnité,

Attendu que Monsieur _____ arrivé au poste de directeur de magasin après plus de 20 années de présence au sein de l'enseigne _____, n'a pas retrouvé de travail le jour de l'audience de bureau de jugement et arrive en fin de droit ce qui prouve un préjudice important,

Le Conseil de Prud'hommes estime, compte tenu de son ancienneté dans l'établissement au moment du licenciement, que la somme de 150 000 € nets de CSG-CRDS est parfaitement justifiée.

Sur la demande de dommages et intérêts pour préjudice moral

Attendu que selon le défendeur le caractère vexatoire d'un licenciement résulte d'un comportement fautif de l'employeur dans les circonstances de la rupture, et que ces circonstances doivent être appréciées indépendamment de la validité de la rupture



CONF

Attendu les conditions particulièrement vexantes de cette procédure de licenciement faite dans l'urgence alors que rien ne pouvait justifier une éviction sur le champ de Monsieur [redacted] de son poste de directeur de magasin, qu'il a dû remettre immédiatement ses outils professionnels à la vue du personnel du magasin,

Le Conseil dit et juge que Monsieur [redacted] J a subi une rupture particulièrement vexatoire et lui alloue la somme de 20 000 € en réparation du préjudice moral subi.

Sur la demande de rappel de prime annuelle pour 2013

Attendu qu'en l'espèce Monsieur [redacted] n'apporte pas d'éléments susceptibles d'étayer sa demande, il n'y sera fait droit.

Sur la demande de rappel de prime annuelle pour 2014

Attendu que la convention collective prévoit une prime annuelle, qui peut être versée au prorata temporis dans certains cas,
Retraite,
Service militaire,
Décès,
Licenciement économique,
Départ en congé rémunéré suspendant le contrat de travail,
En l'espèce le licenciement de Monsieur [redacted] étant dénué de cause réelle et sérieuse du fait de la rupture abusive du contrat de travail par l'employeur, il sera attribué au salarié le bénéfice de sa prime annuelle ramenée au temps de présence dans l'entreprise pendant l'exercice considéré. L'employeur est condamné à ce titre à lui verser 1 641,25 euros auxquels s'ajoutent les congés payés afférents pour un montant de 164,12 euros.

Sur le licenciement

Attendu la décision exposée ci-dessus, la discussion sur les griefs relevés dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige est inopérante le licenciement étant déjà dénué de cause réelle et sérieuse par le premier moyen.

Sur la demande au titre de l'article 700

L'article 700 du code de procédure civile dispose que *dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, 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 cette condamnation.*

Attendu que le Conseil estime qu'il serait inéquitable de laisser à Monsieur [redacted] la charge des frais irrépétibles qu'il a dû engager pour faire valoir ses droits, il lui sera alloué la somme de 1500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Attendu qu'en application de l'article L1235-4 du code du travail :

" Dans les cas prévus aux articles L. 1235 3 et L. 1235 11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé. "

A ce titre, la STÉ [redacted] sera condamnée à rembourser au Pôle emploi les allocations versées à Monsieur [redacted] dans la limite de 6 mois.

Sur la demande d'exécution provisoire

Attendu l'article 515 du code de procédure civile qui stipule que :

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

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

Attendu qu'en l'espèce l'exécution provisoire sollicitée n'est pas justifiée par la nature du litige,

COPIE

il n'y sera pas fait droit.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de RENNES,

Statuant par mise à disposition, PAR JUGEMENT CONTRADICTOIRE et en PREMIER RESSORT,

Dit que la Sté [redacted], a rompu de fait le contrat de travail de M. [redacted] le 17 février 2014,

Dit et juge que le licenciement de M. [redacted] notifié le 28 février 2014 est dénué de cause réelle et sérieuse.

Par conséquent condamne la STÉ [redacted] S à payer à M. [redacted] les sommes suivantes :

CENT CINQUANTE MILLE EUROS nets de CSG-CRDS (150000€) à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

VINGT MILLE EUROS nets de CSG-CRDS (20000€) à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi,

MILLE SIX CENT QUARANTE ET UN EUROS VINGT CINQ CENTIMES (1641,25€) en rappel de la prime annuelle pour l'année 2014, et **CENT SOIXANTE QUATRE EUROS DOUZE CENTIMES (164,12€)** au titre des congés payés afférents,

MILLE CINQ CENTS EUROS (1500€) sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

Ordonne en tant que de besoin par application des dispositions de l'article L.1235-4 du code du travail, le remboursement par la STÉ [redacted] au POLE EMPLOI de Bretagne des indemnités de chômage versées à M. [redacted] dans la limite de 6 mois,

Déboute la STÉ [redacted] a demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

Déboute les parties du surplus de leurs demandes,

Met les entiers dépens à la charge de la STÉ [redacted] y compris les frais éventuels d'exécution.

Le Greffier,



M. JEHANNIN



La Présidente,



A. GOLHEN

POUR COPIE CERTIFIÉE CONFORME A LA MINUTE

Le Greffier en Chef,



COPIE