

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
BP 58030
6 rue Deville
31080 TOULOUSE CEDEX 6

RG N° 1

SECTION Commerce chambre 2

AFFAIRE

contre

MINUTE N°

Nature de l'affaire : 80A

JUGEMENT DU
15 Décembre 2015

Qualification :
CONTRADICTOIRE
1^{er} ressort

Notification le :

17 DEC. 2015

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : 17 DEC. 2015

à : Me Judith AMARIC - ZERMATI

Recours

par :

le :

N° :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT DE DÉPARTITION

du 15 Décembre 2015

*Prononcé publiquement par mise à
disposition au greffe, les parties en ayant
été avisées dans les conditions prévues au
2ème alinéa de l'article 450 du Code de
procédure civile*

Monsieur
44 avenue
Bât. A - Apt 8830

Représenté par
substituant
ZERMATI (Avocats au barreau de
TOULOUSE)

DEMANDEUR

10 rue

Représentée par

DEFENDEUR

- Composition du bureau de jugement lors
des débats et du délibéré :
Madame Anne MARIÈRE, Président Juge
départiteur
Monsieur , Assesseur
Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame
, faisant
fonction de Greffier.



Expédition Revêtue de
la formule exécutoire

*** JUGEMENT *****EXPOSÉ DU LITIGE**

M. [REDACTED] a été embauché en contrat à durée indéterminée en qualité d'agent de service à compter du 24 avril 2008 par la [REDACTED] : le 2 janvier 2013, à la suite d'une perte de chantier, son contrat a pris fin, et il a été embauché le jour même par l' [REDACTED] E qui reprenait le marché ; il a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave notifié le 16 avril 2013.

M. [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes le 12 août 2014. Après audience de conciliation le 14 octobre 2014, le Conseil de Prud'hommes s'est déclaré en partage de voix le 10 septembre 2015 et l'affaire a été renvoyée à l'audience de départage du 10 novembre 2015.

Suivant conclusions dites n° 2 déposées le 26 février 2015 et développées à l'audience, auxquelles il est renvoyé pour le détail de ses moyens et prétentions,]
prie le Conseil de Prud'hommes de :

à titre principal,

- ▶ constater le caractère abusif du licenciement de M. [REDACTED]
- ▶ dire et juger que le licenciement de M. [REDACTED] E est dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- ▶ condamner, en conséquence, l' [REDACTED] à payer à M. [REDACTED] les sommes de :
 - . 18.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (12 mois de salaire),
 - . 2.973,40 euros soit deux mois de salaire (1.486,70 €, soit 1.457,55 € + 29,15 €) au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
 - . 1.486,70 euros au titre de l'indemnité de licenciement,

à titre subsidiaire,

- ▶ dire et juger que le licenciement de M. [REDACTED] ne repose pas sur une faute grave,
- ▶ condamner, en conséquence, l'employeur à verser :
 - . 2.973,40 euros soit deux mois de salaire (1.486,70 €, soit 1.457,55 € + 29,15 €) au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
 - . 1.486,70 euros au titre de l'indemnité de licenciement,

en tout état de cause,

- ▶ condamner l' [REDACTED] à verser 102,03 euros de rappel de salaire et 10,20 euros de congés navés.
- ▶ condamner l' [REDACTED] à verser 1.000 euros de dommages et intérêts pour collusion frauduleuse entre les employeurs successifs,
- ▶ condamner [REDACTED] à verser 2.400 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- ▶ dire et juger que les créances salariales produiront intérêts à compter de l'engagement de la procédure et les créances indemnitaires produiront intérêts au taux légal à compter du jugement à intervenir,
- ▶ condamner l' [REDACTED] à lui délivrer les documents obligatoires modifiés,
- ▶ ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Il fait valoir principalement que les faits fautifs ont été sanctionnés par un avertissement le 20 mars 2013, et que l'employeur avait donc épuisé son pouvoir disciplinaire. Subsidièrement, le fait de s'être fait exceptionnellement remplacé par un ancien collègue de travail et ami pour sortir les poubelles après 5 ans sans reproche, ne peut constituer une faute grave, d'autant que l'employeur a attendu 3 semaines pour le convoquer à l'entretien préalable.

2/ De surcroît, nous avons pu constater vous n'utilisiez pas, contrairement à nos consignes, de sur-odorant lors de la réalisation de vos missions. Nous avons pu notamment constater cela au sein de la résidence « Ilot d'Embarthe » au 6, rue Lascrosses, 31000 Toulouse (constat du 19 mars 2013 et du 16 avril 2013). Or, vous nous sollicitez régulièrement afin que nous vous réapprovisionnons en sur-odorant.

3/ Nous vous rappelons également les manquements qui vous ont été notifiés à plusieurs reprises et qui ont fait l'objet d'une lettre d'avertissement le 20 mars 2013 (Résidence « Les Violettes »... Résidence Belombra »... Résidence « Le grand Patio »...).

En dépit de cet avertissement dont le contenu vous est rappelé ci-dessus, il apparaît, suite au contrôle opéré le 16 avril 2013 par votre chef d'équipe, que certains manquements n'ont pas été régularisés.

- Résidence « Les Violettes »... : le sur-odorant n'est toujours pas utilisé.
- Résidence « Belombra »... : l'entretien du hall n'est toujours pas fait et la vitrerie du hall d'entrée n'a également pas été nettoyée.

4/ Enfin, dans votre contrat de travail, signé le 2 janvier 2012, l'article XII intitulé « Cumul d'emploi et concurrence » dispose « M. [nom] s'engage en cas de cumul d'emplois : - à respecter les dispositions légales relatives à la durée du travail ; - à fournir tous les justificatifs qui pourraient lui être demandé permettant d'établir le respect de cette durée maximale du travail. Le non-respect du présent article par le salarié serait susceptible de remettre en cause les présentes relations contractuelles. » Malgré nos différentes demandes, aucun document permettant de vérifier le respect du droit du travail ne nous a été remis.

Nous vous informons que l'ensemble des manquements énumérés ci-dessus ont fait l'objet de plaintes émises par les clients ainsi que par les locataires desdits immeubles. Il est donc incontestable que votre comportement nuit à l'image que nous souhaitons donner à la société [nom]. »

Il ressort tout d'abord de cette lettre que le premier grief formulé est improprement appelé « le motif du licenciement » puisque d'autres le suivent. Il s'agit de faits « constatés par les clients concernés ainsi que par votre chef d'équipe Mme [nom] le 11 mars 2013, » et reconnus par M. [nom] dans « un courrier électronique que vous nous avez adressé le 1er avril 2013 à 13h49 ».

Or, l'employeur indique avoir sanctionné M. [nom] le 20 mars 2013, par un avertissement : bien que postérieur aux faits du 11 mars 2013, cet avertissement portait sur les tâches non faites dans les Résidence « Les Violettes », « Belombra » et « Le grand Patio », ainsi que sur le refus de travaux exceptionnels à deux reprises, mais pas sur le remplacement par un tiers du 11 mars 2013.

Pourtant, l'employeur écrit que les faits ont été constatés le 11 mars 2013 par sa chef d'équipe, et celle-ci en atteste d'ailleurs au dossier. Dans ces conditions, en choisissant le 20 mars de sanctionner son salarié pour d'autres choses, alors qu'il était informé des faits du 11 mars, l'employeur a épuisé son pouvoir disciplinaire à leur sujet et ne peut les sanctionner ultérieurement : ce grief ne peut donc venir fonder le licenciement notifié le 16 avril 2013.

S'agissant des autres fautes alléguées et pouvant seules être sanctionnées, M. [nom] conteste à l'audience le mauvais travail reproché, invoquant la satisfaction des locataires, et il ajoute que l'avertissement du 20 mars 2013, qui se disait non exhaustif, les a purgées.

De fait, et pour les mêmes raisons tenant à l'épuisement du pouvoir disciplinaire, des faits connus de l'employeur avant le 20 mars, listés ou non dans l'avertissement du même jour, ne peuvent justifier une nouvelle sanction : seules les fautes postérieures peuvent être prises en considération.

Aux termes de ses conclusions auxquelles il est renvoyé pour le détail de son argumentation, l'... conclut au bien-fondé du licenciement pour faute grave, à l'absence de preuve d'une collusion frauduleuse, au rejet de toutes les demandes de M. ... et à sa condamnation à lui payer la somme de 2.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

L'employeur expose avoir reconduit la période d'essai pour un mois, avoir adressé le 20 mars 2013 un avertissement (non contesté) listant les manquements de M. ... avoir appris fin mars les faits fautifs du 11 mars 2013 et avoir attendu confirmation pour lancer une procédure disciplinaire : l'ensemble des faits présente le caractère de gravité rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Par ailleurs, M. ... n'a pas appelé la ... dans la cause et cette société n'a donné que peu d'éléments le concernant et seulement le 30 décembre 2012.

SUR QUOI, MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sur le licenciement,

En application de l'article L.1232-1 du code du travail, un licenciement doit être motivé, et justifié par une cause réelle et sérieuse. L'article L.1232-6 du Code du Travail dispose que l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement qui fixe les termes du litige.

Il appartient à l'employeur de justifier de faits précis, objectifs et contrôlables au soutien de sa mesure de licenciement, que le motif en soit disciplinaire ou pas ; le juge, après avoir vérifié la réalité de ces faits, apprécie s'ils constituent un motif réel et sérieux de licenciement, aux termes de l'article L.1235-1.

La faute grave, ici invoquée, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise y compris pendant la durée du préavis, et il revient à l'employeur d'en rapporter la preuve.

En l'espèce, la lettre de licenciement est ainsi motivée :

« Ainsi que nous vous l'avons exposé lors de l'entretien, le motif du licenciement est le suivant :

- Vous avez confié la réalisation des missions qui vous incombent, en vertu de votre contrat de travail à une personne étrangère à la Société, sans en avertir vos responsables. À cette fin, vous lui avez remis les clés et accès aux bâtiments concernés. Ces faits, bien que constatés par les clients concernés, ainsi que par votre chef d'équipe Mme Frédérique BRIE le 11 mars 2013, nous ont été rapportés par vous-même un courrier électronique que vous nous avez adressé le 1er avril 2013 à 13h49.

Par ailleurs, nous avons relevé, à plusieurs reprises, des manquements dans l'accomplissement de vos tâches qui vous ont été signifiés. Ces manquements, énumérés ci-après ne font que corroborer notre décision.

1/ Par ailleurs, suite à un contrôle de votre chef d'équipe le 14 mars 2013, nous vous avons indiqué que les ampoules des 2e et 3e étages devaient être remplacées. Le 19 mars 2013, à l'issue d'un contrôle, et malgré nos demandes, les ampoules étaient toujours grillées. Nous vous avons alors demandé, une nouvelle fois, de procéder à leur remplacement. Le 16 avril 2013, les ampoules n'ont toujours pas été changées.

En l'espèce, sont postérieurs :

- le non-changement réitéré d'ampoules le 16 avril 2013 aux 2^e et 3^e étages d'une résidence non précisée : l'employeur ne produit pas la fiche de contrôle afférente et l'attestation de la chef d'équipe n'évoque pas ce manquement, qui n'est donc pas établi,
- la non-utilisation de sur-odorant, déjà reprochée le 20 mars 2013 et constatée notamment au sein de la résidence « Ilot d'Embarthe » au 6 rue Lascrosses 31000 Toulouse le 16 avril 2013 : la chef d'équipe confirme avoir constaté le non-respect de cette consigne de janvier à avril 2013, qui est donc établi,
- Résidence « Les Violettes », le sur-odorant n'est toujours pas utilisé, et Résidence « Belombra », l'entretien du hall n'est toujours pas fait et la vitrerie du hall d'entrée n'a également pas été nettoyée : s'agissant de la seconde résidence, l'employeur ne produit pas la fiche de contrôle afférente et l'attestation de la chef d'équipe n'évoque pas ce manquement, qui n'est donc pas prouvé.
- la non-remise des documents permettant de vérifier le respect du droit du travail ne nous a été remis : M. [redacted] le reconnaît dans son mail du 1^{er} avril 2013.

Au total, seules s'avèrent réelles la non-utilisation de sur-odorant et la non-remise des documents. La première faute est actée après avoir déjà été mentionnée sur plusieurs fiches de contrôle : même si les habitants des résidences concernées apprécient manifestement le travail de M. [redacted], il reste problématique qu'il ne mette pas en œuvre les façons de procédure préconisées par son employeur.

D'autre part, la seconde constitue un non-respect de l'une des clauses du contrat. Ensemble, elles revêtent donc le caractère sérieux pouvant justifier un licenciement. Pour autant, elles ne peuvent s'analyser en une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise y compris pendant la durée du préavis.

Dans ces conditions, M. [redacted] - peut légitimement prétendre au paiement de :
 . l'indemnité compensatrice de préavis, au montant non contesté en son quantum de 2.973,40 euros,
 . et à l'indemnité de licenciement, à la hauteur non contestée de 1.486,70 euros.

En outre, [redacted] devra établir et remettre à M. [redacted] les bulletins de salaire et documents sociaux en conformité avec la présente décision.

Sur les rappels de salaire

Il est constant que [redacted] a repris un chantier précédemment exploité par l'employeur de M. [redacted], et que celui-ci a terminé de travailler pour la [redacted] le 2 janvier 2013 et commencé de travailler pour l [redacted] le 2 janvier 2013.

La [redacted] a délivré un certificat de travail et un solde de tout compte à son salarié, et a transmis ses six derniers bulletins de salaire à [redacted] le 28 décembre 2012, en se référant à l'annexe 7 de la convention collective nationale des entreprises de propreté.

[redacted] a donc dûment été informée de l'existence de ce contrat par la [redacted] qui n'a pas été appelé en la cause : le licenciement qui serait intervenu entre les deux contrats n'est nullement établi par les pièces du dossier. [redacted] n'est donc pas fondée à opposer au salarié que le précédent employeur ne lui a pas transmis les autres pièces prévues à l'annexe 7.

Ladite annexe, versée aux débats par l [redacted], est applicable aux reprises de chantiers comme c'est le cas en l'espèce : or, elle dispose en son article 7.2 relatif aux « Obligations à la charge du nouveau prestataire » que le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération.

En conséquence, l'employeur devra verser les rappels de salaire pour les sommes non contestées en leur quantum de 102,03 euros et 10,20 euros au titre des congés payés.

Le non-respect fautif des obligations conventionnelles est préjudiciable en soi au salarié et justifie le paiement par l'employeur d'une somme de 1.000 euros.

Sur l'exécution provisoire, les dépens et l'article 700 du Code de Procédure Civile

La nature du litige ne justifie pas d'aller au-delà de l'exécution provisoire portant sur les créances salariales dans la limite de 9 mois de salaire en application des articles R.1454-14 et R.1454-28 du code du travail, la moyenne mensuelle des trois derniers mois de salaire s'élevant en l'espèce à 1.409,50 euros.

Le défendeur perdant le procès, il devra supporter les dépens et ne peut prétendre à une indemnité au titre de l'article 700.

Au contraire, il serait inéquitable que M. S... conserve la charge des frais qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits : M. S... devra lui verser une somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

* PAR CES MOTIFS *

Le CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE TOULOUSE, section COMMERCE chambre 2, siégeant en bureau de jugement présidé par le juge d'instance départiteur, après en avoir délibéré, statuant seul après avoir pris l'avis du Conseiller présent lors de l'audience de plaidoiries (articles L.1454-2 et suivants, R.1454-29 et suivants du Code du travail), publiquement, CONTRADICTOIREMENT et en PREMIER RESSORT, par mise à disposition au greffe :

DIT que le licenciement pour faute grave notifié le 16 avril 2013 à M. S... n'est pas fondé et le **REQUALIFIE** en licenciement pour cause réelle et sérieuse,

CONDAMNE l'EURL OPROPRE à payer à M. S... les sommes de :

- . 2.973,40 euros (deux mille neuf cent soixante treize euros quarante centimes) au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- . 1.486,70 euros (mille quatre cent quatre vingt six euros soixante dix centimes) au titre de l'indemnité de licenciement,
- . 102,03 euros (cent deux euros trois centimes) de rappel de salaire et 10,20 euros (dix euros vingt centimes) au titre des congés payés correspondants,
- . 1.000 euros (mille euros) à titre de dommages et intérêts,

CONDAMNE l'EURL OPROPRE à établir et à remettre à M. S... les bulletins de salaire et documents sociaux en conformité avec la présente décision,

DIT que les créances salariales produiront intérêts à compter de la réception par l'employeur de la convocation devant le bureau de conciliation (soit le 27 août 2014) et que les créances indemnitaires produiront intérêts au taux légal à compter du présent jugement,

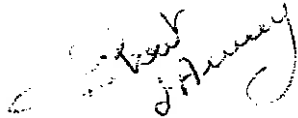
DIT n'y avoir lieu à exécution provisoire autre que de droit et **FIXE** la moyenne des 3 derniers salaires à 1.409,50 euros.

CONDAMNE [redacted] à payer à M. S [redacted] la somme de **1.500 euros** (mille cinq cents euros) sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

REJETTE toute autre demande plus ample ou complète,

CONDAMNE l'EURL OPROPRE aux dépens.

Le Greffier,



Le Président,



En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous les Juges de Justice sur ce requis, de mettre ledit jugement à exécution
Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance, d'y tenir la main,
A tous les Commandants et Officiers de la force publique, de prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis ;
En foi de quoi la présente grosse certifiée conforme a la minute dudit jugement, a été délivrée le jour et date ci-dessus, le 17.11.2015

Le Greffier



