

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

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

RG N° ~~13/00656~~

NAC : 80A

Expédition Revêtue de
la formule exécutoire

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

SECTION Industrie

Audience Publique du
22 Janvier 2015

AFFAIRE
~~SA [REDACTED]~~
contre
SA ~~[REDACTED]~~

Madame ~~SARAH ZERMATI~~
~~[REDACTED]~~
~~[REDACTED]~~
~~[REDACTED]~~ (~~[REDACTED]~~ de
TOULOUSE, assistée par Me ~~[REDACTED]~~ AMALRIC-ZERMATI (Avocat
au barreau de TOULOUSE)

MINUTE N° 15/10

DEMANDEUR

Nature de l'affaire : 80A

SA ~~[REDACTED]~~

JUGEMENT DU
22 Janvier 2015

~~[REDACTED]~~
Représenté par Me ~~[REDACTED]~~ HUBAC (Avocat au barreau de
PARIS)

Qualification :
Contradictoire

DEFENDEUR

1^{er} ressort

Notification le :

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

29 01 2015
Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

Monsieur ~~[REDACTED]~~ Conseiller (E)
Monsieur ~~[REDACTED]~~, Assesseur Conseiller (E)
Madame ~~[REDACTED]~~, Assesseur Conseiller (S)
Madame ~~[REDACTED]~~, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame ~~[REDACTED]~~, Greffier

le : 29 01 2015
à : *gc Amalric*

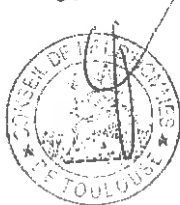
Recours

par :

le :

N° :

EXPEDITION CERTIFIEE
CONFORME



PROCÉDURE :

Date de saisine : 18 Novembre 2013
Par demande reçue au greffe le 14 Novembre 2013

Les demandes initiales sont les suivantes :

Chefs de la demande :

- Indemnité de licenciement	1 646,10 Euros
- Dommages pour licenciement sans cause réelle et sérieuse	36 000,00 Euros
- Dommages et intérêts pour rupture anticipée	17 000,00 Euros
- Article 700 du code de procédure civile	2 392,00 Euros

Date de la convocation devant le bureau de conciliation par lettre simple du demandeur et par lettre recommandée avec AR et copie en simple du défendeur par le greffe en application des articles R.1452-3 et 4 du Code du travail : 19 Novembre 2013
accusé de réception signé le 22/11/2013

Date de la tentative de conciliation : 18 Décembre 2013 entre

- ~~XXXXXXXXXX~~

DEMANDEUR en personne assistée de Me BREAN, avocat

- SA ~~XXXXXXXXXX~~

DEFENDEUR représenté par Me ~~XXXXXXXXXX~~ avocat

Article R. 1454-18 du Code du travail : délai de communication des pièces ou des notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions :

- pour la partie demanderesse : 15/02/2014
- pour la partie défenderesse : 15/04/2014

Date de la première fixation devant le bureau de jugement : 22 Mai 2014 les parties y étant convoquées à comparaître verbalement, par émargement au dossier et remise d'un bulletin de renvoi.

Date de renvoi(s) : 16 Octobre 2014

Date de plaidoiries : 16 Octobre 2014

Date de prononcé par mise à disposition au greffe : 22 Janvier 2015

I LES FAITS

Madame [REDACTED] a été embauchée par la SA [REDACTED] dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps complet, le 23 février 2009, en qualité d'Agent Logistique pour une rémunération fixe mensuelle brute de base de 1.600 euros.

Par courrier recommandé en date du 5 mars 2013, elle était convoquée à un entretien préalable au licenciement.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 25 mars 2013, Madame [REDACTED] était licenciée.

C'est dans ces conditions que Madame [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes.

II LES MOYENS

ARGUMENTS DU DEMANDEUR

Demandes

Madame [REDACTED] a fait citer la SA [REDACTED] pour :

- **Constater** que le courrier du 14 mars 2011 ne constitue pas un avertissement officiel
- Dans le cas contraire, **constater** l'absence de cause réelle et sérieuse de cet avertissement
- **Prononcer** en conséquence son annulation
- **Dire et juger** que le licenciement de Madame [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse
- **Condamner** en conséquence l'employeur à verser à Madame [REDACTED] la somme de 36.000 euros à titre d'indemnité pour le préjudice subi
- **Dire et juger** que les sommes ayant nature d'indemnité porteront intérêt à compter du jugement à intervenir et que les sommes ayant nature d'indemnité porteront intérêt à compter du jugement à intervenir
- **Ordonner** l'exécution provisoire de la décision à intervenir
- **Faire** une juste application de l'article 700 du CPC et allouer à ce titre au concluant une somme de 2.400 euros
- **Condamner** l'employeur aux entiers dépens

Moyens du demandeur

Sur le licenciement

Madame [REDACTED] a été licenciée pour deux raisons :

- le défaut d'exécution de sa prestation de travail le 19 février 2013 conformément aux instructions qui lui auraient été données.
- De ne pas avoir répondu, le 22 février 2013, à la demande de clôturer d'urgence des ordres de travaux Airbus sur SAP.

Sur le premier grief, la SA n'apporte pas la preuve d'une quelconque inexécution des instructions de travail de la part de Madame [REDACTED]. Quoiqu'il en soit, son employeur n'a jamais indiqué qu'elle devait en priorité et dans la journée effectuer la mise en production des APM et réaliser les retours de sous-traitance des APM du client [REDACTED].

Sur le second grief, d'une part, le courriel en question a bien été envoyé à la personne concernée, d'autre part, les échanges ne font nullement état d'un quelconque délai de clôture.

Face à la faiblesse des motifs allégués, l'employeur tente alors de salir la réputation de Madame [REDACTED] en lui imputant des fautes imaginaires et en remettant en cause son professionnalisme.

ARGUMENTS DU DEFENDEUR

Demandes

La SA [REDACTED] demande pour sa part de :

Dire et Juger que Madame [REDACTED] n'a donc pas exécuté correctement ses tâches, n'a pas respecté les consignes données par son supérieur hiérarchique, ne maîtrise pas les compétences professionnelles nécessaires à l'accomplissement des missions qui lui sont confiées, ne démontre aucune implication à satisfaire la clientèle, ainsi qu'une absence constante de réelle implication et motivation au travail

Dire et juger que cela constitue une insuffisance professionnelle

Dire et juger en conséquence que le licenciement de Madame [REDACTED] repose sur une cause réelle et sérieuse

Débouter en conséquence Madame [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes

Condamner Madame [REDACTED] au paiement d'une indemnité de 5.000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Condamner Madame [REDACTED] aux entiers dépens qui seront recouverts par la SCP SARTORIO – LONQUEUE – SAGALOVITCH & Associés dans les conditions de l'article 699 du Code de Procédure Civile

Moyens du défendeur

Le 27 novembre 2010, lors de son entretien personnel, sa hiérarchie a porté une appréciation démontrant une absence de maîtrise de ses compétences.

Le 14 mars 2011, le Responsable Logistique a adressé un avertissement à Madame [REDACTED] au motif qu'elle n'avait pas accompli ses prestations de travail de manière satisfaisante.

Le 31 mai 2012, un e-mail du Chargé de la Relation Client, illustre une nouvelle fois la nécessité de rappeler à l'ordre Madame [REDACTED] sur le respect des priorités définies par sa hiérarchie, notamment vis-à-vis du client [REDACTED].

Le 15 février 2013, Madame [REDACTED] devait préparer la réexpédition du matériel pour le [REDACTED] pour l'agent de liaison de [REDACTED]. Or, elle n'a pas entreposé ce matériel sur l'emplacement réservé à la sortie, ce qui fait que le chauffeur ne l'a pas chargé. Après

avoir constaté cette erreur Madame [REDACTED], le Directeur d'Agence a dû rappeler l'Agent de liaison afin que celui-ci fasse demi-tour lors de sa tournée pour récupérer ledit matériel.

Le 19 février 2013 le Responsable Logistique a donné des consignes à Madame [REDACTED] tenant à la mise à disposition des APM arrivés le matin auprès de la mise en production et l'enregistrement du retour du matériel du client [REDACTED]. A son retour à 18h00, il a constaté que les consignes données n'avaient pas été exécutées mais que d'autres tâches avaient été réalisées. Cela a eu pour effet de retarder la mise en production des appareils arrivés le matin et de décaler le retour du matériel du client.

Le 22 février 2013, un nouvel incident est survenu tenant au non traitement des ordres de travaux (OT) sur le logiciel SAP d'[REDACTED]. Ce travail qui prenait deux minutes par OT à clôturer, consistait à enregistrer le numéro des quatre équipements dans le logiciel SAP et de clôturer les OT.

Le courrier de licenciement en date du 25 mars 2013 reproche à Madame [REDACTED] le non-respect des consignes des 19 et 22 février 2013, ainsi que des nombreux rappels à l'ordre déjà effectués à plusieurs reprises par des responsables différents, ainsi que de son avertissement en date du 14 mars 2011.

III LES MOTIFS

Sur l'avertissement du 14 mars 2011

Vu les articles L.1332-1 et L.1332-2 du Code du Travail.

Attendu qu'en l'espèce était adressé à Madame [REDACTED] un courrier d'avertissement le 14 mars 2011. Que ce courrier signé du Responsable Logistique, faisait état de prestations de travail non accomplies « *de manière satisfaisante durant mon absence* ».

Attendu que ce courrier précise : « *en conséquence, nous vous notifions par la présente un avertissement qui sera versé à votre dossier personnel.* »

Attendu qu' à l'époque des faits Madame [REDACTED] n'a pas contesté celui-ci

Attendu qu'en conséquence au vu des faits et élément apportés et conformément aux dispositions légales le Conseil rejette la demande d'annulation de cette sanction.

Sur le licenciement

Attendu que selon l'article L.1232-1 du Code du Travail : « *Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse* ».

Attendu qu'en l'espèce, la lettre de licenciement qui ne fixe pas les limites du litige mais qui est un élément essentiel pour que le Conseil puisse se former une conviction, repose sur les griefs suivants :

- le non respect des instructions de son Responsable hiérarchique qui lui avaient été données le 19 février 2013 sur la mise en production des APM arrivés le matin et réaliser les retours des sous-traitance des APM du client [REDACTED]. La lettre de licenciement précisant : *vos agissements auraient pu avoir des conséquences importantes pour l'Agence de Toulouse...* ».

- plusieurs rappels à l'ordre, à plusieurs reprises et par plusieurs Responsables, dont le Directeur de l'Agence lui-même. Deux faits sont apportés à l'appui de ces rappels à l'ordre,

l'avertissement formel du 14 mars 2011 et la non clôture des OT [REDACTED] sur SAP le 22 février 2013.

Attendu que Madame [REDACTED] a été licenciée pour insuffisance professionnelle.

Attendu que l'insuffisance professionnelle constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsqu'elle repose sur des éléments concrets, précis et objectifs. Attendu qu'il appartient alors au juge de vérifier que le ou les griefs reprochés constituent une raison suffisante pour justifier la mesure de licenciement prononcée. Le juge ne saurait prétendre substituer son appréciation à celle de l'employeur.

Attendu que l'insuffisance professionnelle de Madame [REDACTED] serait liée au fait qu'elle n'ait pas fourni dans le cadre de son travail la prestation attendue ou qu'elle n'ait pas rempli ses fonctions en totalité. Que la nécessité d'une cause réelle et sérieuse impose à l'employeur d'être en mesure d'étayer son jugement par des éléments concrets, objectifs et vérifiables. Que les griefs apportés par l'employeur en l'espèce sont concrets, objectifs et vérifiables. Qu'ayant une ancienneté de quatre ans, il est reproché à Madame [REDACTED] le non-respect d'instructions le 19 février 2013 qui n'ont eu aucune conséquence importante de l'aveu même de l'employeur ; d'un avertissement formel remontant deux années auparavant et d'une non clôture d'OT [REDACTED] sur SAP pour lequel l'employeur n'apporte pas d'explication sur les conséquences de cette non clôture et reproche à sa salariée d'avoir quitté l'Agence à l'heure de fin de sa journée de travail et sans avoir contrôlé si elle avait correctement effectué son travail.

Attendu qu'en conséquence au vu des faits et élément apportés et conformément aux dispositions légales le Conseil dit et juge que les griefs reprochés ne sont pas suffisants pour justifier d'une insuffisance professionnelle. Que ces griefs ne peuvent justifier le licenciement de Madame [REDACTED].

Sur les dépens.

Attendu que selon l'article 696 du code de procédure civile : « *La partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie* ».

En l'espèce les dépens sont à la charge de la partie qui succombe à l'instance.

IV LE DISPOSITIF

Le Conseil de Prud'hommes de Toulouse, Section INDUSTRIE, siégeant en bureau de jugement, après en avoir délibéré conformément à la Loi, jugeant publiquement, CONTRADICTOIREMENT ET EN PREMIER RESSORT par mise à disposition,

DIT ET JUGE que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Les griefs reprochés ne sont pas constitutifs d'une insuffisance professionnelle

En conséquence :

MAINTIENT au courrier du 14 mars 2011 son caractère d'avertissement

CONDAMNE l'employeur à verser à Madame [REDACTED] la somme de :

* **15 .000 euros** (quinze mille euros) à titre d'indemnité pour le préjudice subi.

CONDAMNE la SA [REDACTED] à payer 1.000 euros (mille euros) au titre de l'article 700 du CPC.

DÉBOUTE Madame [REDACTED] du surplus de ses demandes.

DÉBOUTE la SA [REDACTED] de ses demandes.

CONDAMNE la SA [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance.

LE GREFFIER,

[REDACTED]

LE PRÉSIDENT,

J. [REDACTED]

En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous les Huissiers 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 à la minute dudit jugement, a été délivrée le sur sa requête.

Le Greffier

