

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE TOULOUSE

6 rue Deville
BP 58030
31080 TOULOUSE CEDEX 6

VTDA

RG N° F 12/000576

NAC : 80A

SECTION Commerce chambre 2

AFFAIRE

contre

SARL [REDACTED]

MINUTE N° 14/00473

Nature de l'affaire : 80A

JUGEMENT DU
24 Avril 2014

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le : 24/09/2014

Expédition revêue de
la formule exécutoire
délivrée

le : 24/09/2014

à : M^e AMALRIC - ZERMATI

Recours

par :

le :

N° :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

*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.*

Audience Publique du
24 Avril 2014

Monsieur [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] Me Judith
AMALRIC-ZERMATI (Avocats au barreau de TOULOUSE)

DEMANDEUR

SARL [REDACTED]

[REDACTED]

31770 COLOMIERS

Représentée par Me [REDACTED] (Avocat au
barreau de TOULOUSE)

DEFENDEUR

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Madame [REDACTED], Président Conseiller (E)

Madame [REDACTED], Assesseur Conseiller (E)

Monsieur [REDACTED], Assesseur Conseiller (S)

Madame [REDACTED], Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Monsieur [REDACTED], Greffier



EXPEDITION CERTIFIEE
CONFORME

PROCÉDURE :

Date de saisine : 13 Novembre 2012
Par demande déposée au greffe le 13 Novembre 2012

Les demandes initiales sont les suivantes :

Chefs de la demande

- Résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur
- Rappel de salaire du 1er novembre 2012 : à parfaire
- Indemnité de congés payés : 568,62 Euros
- Indemnité compensatrice de préavis : 606,53 Euros
- Indemnité de licenciement : 813,61 Euros
- Dommages pour non-respect de la procédure : 1 659,52 Euros
- Dommages pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 9 957,12 Euros
- Dommages et intérêts pour rupture abusive : 9 957,12 Euros
- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Bulletin de salaire de novembre : à parfaire

Date de la convocation devant le bureau de conciliation du 18 Décembre 2012 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 : 14 Novembre 2012
Lettre recommandée retournée au greffe avec la mention "non réclamé"

Lors de l'audience de conciliation du 18 Décembre 2012, l'affaire a fait l'objet d'un report à l'audience de conciliation du 22 Janvier 2013.

Date de la tentative de conciliation : 22 Janvier 2013 entre :

- [REDACTED] comparant en personne assisté de Me AMALRIC-ZERMATI (Avocat au barreau de TOULOUSE)

DEMANDEUR

- SARL [REDACTED] représentée par M. [REDACTED] (Gérant) assisté de Me [REDACTED] (Avocat au barreau de TOULOUSE)

DEFENDEUR

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 : 28 Février 2013
- pour la partie défenderesse : 30 Mai 2013

Date de la première fixation devant le bureau de jugement : 27 Juin 2013, les parties y étant convoquées à comparaître verbalement, par émargement au dossier et remise d'un bulletin de renvoi.

Date de renvoi(s) 19 Décembre 2013 - 20 Janvier 2014 - 30 Janvier 2014

Date de plaidoiries : 30 Janvier 2014

Date de prononcé par mise à disposition au greffe : 24 Avril 2014

LES FAITS :

Monsieur [REDACTED] a été engagé le 1^{er} août 2012 en contrat à durée indéterminée, avec prise d'effet au 5 septembre 2012, en qualité de pizzaiolo, niveau 1, échelon 3, la convention collective applicable étant celle des CHR, qui prévoit deux avantages en nature par jour. Il était prévu une rémunération mensuelle brute de 1614,14 euros pour 39 heures de travail hebdomadaire.

L'établissement, qui a ouvert ses portes le 4 juillet 2012, compte cinq autres salariés.

Monsieur [REDACTED] déclare que, le mardi 30 octobre 2012, de manière soudaine, l'employeur annonçait le licenciement verbal de l'ensemble des salariés et la fermeture de l'établissement pour cause de cessation d'activité. Le lendemain, le salarié se présentait malgré tout sur son lieu de travail mais trouvait porte close. Par courrier recommandé du 6 novembre 2012, il écrivait à son employeur pour lui rappeler l'annonce qu'il avait faite le 30 octobre, soit la fermeture de l'établissement pour cessation d'activité dès le mercredi 31 octobre 2013, pour lui rappeler également qu'il est en contrat à durée indéterminée et qu'aucune procédure de rupture n'a été engagée.

Monsieur [REDACTED] et les autres salariés ont saisi le Conseil de Prud'hommes de TOULOUSE le 13 novembre 2012, en raison de la rupture du contrat du fait de l'employeur. A la suite de cette saisine, la SARL [REDACTED] a pris contact avec son conseil, et le paiement du salaire a continué même si les salariés ne pouvaient reprendre leur poste.

Lors de l'audience de conciliation, l'employeur a contesté le licenciement verbal par le fait qu'il continuait à payer les salaires.

Le 22 janvier 2013, la SARL [REDACTED] écrivait au salarié pour évoquer l'existence de postes susceptibles de l'intéresser, dans le cadre d'une procédure de licenciement économique.

Le 29 janvier 2013, Monsieur [REDACTED] était convoqué à un entretien préalable au licenciement, devant se tenir le 7 février 2013.

Le 16 février 2013, le salarié était licencié pour motif économique par une lettre de licenciement préparée à l'avance.

C'est dans ces conditions que l'affaire se présente devant le Conseil de céans.

MOYENS DES PARTIES :

Arguments du Demandeur

Il fait valoir à l'appui de ses demandes :

sur le licenciement verbal initial rétracté :

qu'au terme de l'article L 1232.2 du Code du Travail, l'employeur qui envisage de licencier

un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre,

qu'au terme de l'article L 1232.6 du Code du Travail, l'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception,

que la société n'a rempli aucune des deux obligations,

que ce n'est qu'à la veille de l'audience du 18 décembre 2013 et à la suite d'un calcul purement comptable qu'il reconnaît aujourd'hui, plus d'un an après, le licenciement verbal opéré, dans l'espoir de récupérer les salaires versés,

que cette solution n'est plus envisageable parce qu'il y a eu rétractation évidente de l'employeur, rétractation possible dès lors qu'il y a accord du salarié,

qu'en l'espèce, l'employeur a visiblement renoncé au licenciement verbal, étant donné qu'il a mis en place une procédure de licenciement économique, que les salariés ont accepté les salaires versés et les documents de rupture, que l'acceptation est donc apparente,

que, d'autre part, l'employeur ne peut se prévaloir de sa propre turpitude pour obtenir la restitution d'une somme qu'il a intentionnellement versée, qu'il ne peut y avoir d'indu dès lors que le paiement était volontaire et en toute connaissance de cause ;

sur la résiliation judiciaire :

que, sur la base de l'article 1184 du Code Civil, le fait que l'autre partie n'a pas satisfait à son engagement, il peut y avoir recours à la procédure de résiliation,

que l'employeur n'a pas respecté les dispositions du contrat en cessant de fournir du travail à Monsieur **BOURN**, d'autant qu'il n'a jamais répondu au courrier du salarié du 6 novembre 2012,

que le salaire de janvier 2013 n'ayant été versé qu'au moment du licenciement, la rémunération n'a donc pas été payée à temps, ce qui justifie aussi la résiliation judiciaire, puisque Monsieur **BOURN**, se retrouvant sans emploi, a subi un préjudice ;

sur l'absence de cause réelle et sérieuse :

que l'employeur a procédé à un licenciement économique alors que les conditions n'étaient pas remplies puisque la suppression d'emploi doit être consécutive soit à des difficultés économiques soit à une mutation technologique ou une réorganisation de l'entreprise, ce qui n'était pas le cas en l'espèce, car la période d'activité du restaurant étant particulièrement courte - ouverture le 4 juillet, fermeture le 30 octobre - cela ne permet pas de vérifier l'existence de difficultés économiques importantes et durables au sens où l'entend la jurisprudence,

que les rentrées d'argent étaient, d'ailleurs, suffisantes pour pourvoir aux frais de la pizzeria,

que, de plus, la publicité n'a été réalisée qu'une semaine avant le licenciement,

que, même s'il y avait eu des difficultés, l'employeur aurait pu proposer des temps partiels ou la suppression d'un ou deux emplois,

que c'est, au contraire, par caprice qu'il a soudainement fermé le restaurant pour en réinstaller un autre, de spécialités asiatiques, au même endroit, le "SAPA",

que la validité du licenciement économique est subordonnée à l'impossibilité de reclasser le salarié dont le licenciement est envisagé,

que la recherche de reclassement doit être sérieuse et, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, celle-ci doit être effectuée au niveau du groupe,

qu'en l'espèce, l'employeur, disposant de plusieurs restaurants, a proposé certains postes mais n'a pas recherché toutes les possibilités de reclassement comme le réclame la jurisprudence, qu'il a même embauché du nouveau personnel pour faire fonctionner le nouvel établissement,

qu'en conséquence, il y a bien lieu de considérer qu'il y a eu un licenciement qui a causé un préjudice certain au salarié.

Par ces motifs, Maître Judith AMALRIC- ZERMATI, représentant le salarié, demande au Conseil de :

- constater les manquements de l'employeur à ses obligations légales, conventionnelles et contractuelles,
- prononcer en conséquence la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur **ROCHÉ** aux torts de l'employeur,
- constater l'absence de difficultés économiques,
- constater le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement,
- dire et juger que la procédure de licenciement est irrégulière,
- dire et juger que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- condamner l'employeur à verser à Monsieur **ROCHÉ** les sommes suivantes :
9 690,78 euros à titre de dommages et intérêts pour la résiliation judiciaire,
807,57 euros au titre du préavis,
10 000,00 euros au titre de la rupture abusive,
- dire et juger que les sommes ayant la nature de salaire porteront intérêts à compter de l'engagement de la procédure et que les sommes ayant la nature d'indemnité porteront intérêts à compter du jugement à intervenir,
- condamner l'employeur à délivrer à Monsieur **ROCHÉ** les documents obligatoires modifiés, notamment les bulletins de salaire ;
- prononcer l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Arguments de la partie défenderesse

Celle-ci réplique en défense :

que le restaurant a été ouvert le 4 juillet 2012 à grand renfort de publicité, le gérant ayant prévu 120 couverts par jour,

que le prévisionnel élaboré par le gérant s'est malheureusement révélé totalement inexact, des pertes étant constatées chaque mois,

que, lors d'une réunion le 30 octobre 2012, le gérant a annoncé au personnel qu'il avait décidé de cesser l'activité,

que les salaires ont, pourtant, été maintenus pendant 5 mois sans aucune activité,

que le gérant ayant des parts dans d'autres sociétés de restauration appartenant à sa famille, il espérait pouvoir reclasser ses salariés,

qu'il a d'ailleurs proposé 8 postes de reclassement à Monsieur **ROCHE** avec une rémunération et des fonctions identiques mais que Monsieur **ROCHE** n'a pas répondu à ces propositions de poste,

que c'est dans ces conditions qu'une procédure de licenciement pour motif économique a été engagée ;

Les propositions de reclassement ont été faites le 22 janvier 2013, la convocation à l'entretien préalable est du 29 janvier, l'entretien préalable s'est tenu le 7 février avec remise du CSP et la notification du licenciement avec dispense de préavis a été adressée le 16 février 2013 ;

Les relations contractuelles ont définitivement pris fin le 16 mars 2013.

En ce qui concerne le licenciement verbal demandé par le salarié, la société a acquiescé par voie de conclusions le 17 décembre 2013. Le salarié s'est rétracté de cette demande le 16 janvier 2014, dans ses conclusions.

Cette rétractation est inopérante en application des dispositions de l'article 408 du Code de procédure civile selon lesquelles « l'acquiescement à la demande emporte reconnaissance du bien-fondé des prétentions de l'adversaire et renonciation à l'action ».

L'acquiescement mettant fin à la demande pour la partie qu'il tranche, il conviendra de condamner Monsieur **ROCHE** à restituer à l'entreprise les sommes perçues indûment à titre de salaire pour la période du 1^{er} novembre 2012 au 16 février 2013.

Le demandeur ayant perçu un préavis d'un mois alors que son ancienneté ne lui donnait droit qu'à 8 jours, il aura également à rembourser la différence, de même que pour l'indemnité de congés payés supérieure aux droits acquis.

Par ailleurs, s'agissant d'un licenciement verbal, il appartient au Conseil de Prud'hommes d'arbitrer le montant des dommages et intérêts alloués au salarié en application des dispositions de l'article L 1235.5 du Code du Travail et en fonction du préjudice. Depuis la réforme de 1973, le licenciement sans cause réelle et sérieuse est nécessairement abusif mais, en l'espèce, la salariée ne saurait demander deux fois des dommages.

Sur la demande de résiliation judiciaire, les salaires ayant été maintenus, il n'y a pas de grief.

Sur le licenciement économique, la Société justifie bien de ses difficultés économiques.

En ce qui concerne le reclassement, l'employeur a largement assumé ses responsabilités puisqu'il a procédé à une recherche de reclassement auprès des sociétés détenues par des membres de sa famille et a proposé 8 postes identiques que le salarié n'avait aucune raison de refuser.

Dans des conditions pareilles, il est honteux de voir Monsieur [REDACTED], à l'instar des autres salariés, contester le licenciement alors que c'est exactement ce qu'il recherchait.

Par ces motifs, Maître [REDACTED], représentant la SARL [REDACTED] demande au Conseil de :

- donner acte à la SARL [REDACTED] qu'elle acquiesce à la demande principale ;
- dire et juger que le licenciement verbal de Monsieur [REDACTED] est survenu le 30 octobre 2012 ;
- en conséquence, condamner Monsieur [REDACTED] à rembourser à la SARL [REDACTED] les sommes de
4 461,88 euros nets à titre de salaires,
979,56 euros nets à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
615,59 euros nets à titre d'indemnité compensatrice de congés payés ;
- ramener à de plus justes proportions les demandes indemnitaires du salarié en application des dispositions de l'article L 1235.5 du Code du Travail ;
- dire et juger que le licenciement pour motif économique est fondé ;
- débouter Monsieur [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes et le condamner aux entiers dépens.

SUR QUOI :

Attendu que le salarié a encaissé les salaires jusqu'en mars 2013 sans se manifester, ce qui signifie qu'il a acquiescé au maintien de la relation contractuelle : il ne peut donc se prévaloir d'une rupture par licenciement verbal à compter du 30 octobre 2012.

Attendu que sa demande de résiliation judiciaire ne peut non plus aboutir puisqu'il a été régulièrement rémunéré sans travailler, qu'il ne s'y est pas opposé et qu'il y a eu ensuite une procédure de licenciement économique avec propositions de reclassement.

Attendu qu'un licenciement économique doit être justifié par des pertes importantes figurant au bilan, avant le licenciement.

Attendu que l'employeur n'apporte pas de preuve en ce sens, en l'espèce.

Attendu que, de plus, il reconnaît avoir des actions dans diverses sociétés qui ne sont pas en difficultés, sans qu'on puisse déterminer s'il y a un groupe et s'il y a des pertes au sein du groupe.

Attendu que le restaurant a fonctionné moins de trois mois, ce qui correspond au début de la période de lancement et qu'il est impossible de connaître la rentabilité réelle du restaurant après le lancement.

Attendu que l'employeur, seul responsable de sa gestion et du prévisionnel, est en l'espèce responsable de l'embauche de six personnes dès les deux premiers mois de lancement du restaurant.

Attendu, dès lors, qu'en l'état le licenciement pour motif économique ne peut être retenu.

Attendu que les congés payés acquis ont été payés sur la fiche de paie ainsi que le préavis avec dispense de l'exécuter.

Attendu que, compte tenu des circonstances de la cause, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire pour l'ensemble de la décision.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes de TOULOUSE, Section COMMERCE, Chambre 2, siégeant en Bureau de jugement, après en avoir délibéré conformément à la loi, jugeant publiquement, par mise à disposition au Greffe, contradictoirement et en PREMIER RESSORT :

DIT et JUGE qu'il y a lieu de rejeter la demande de licenciement verbal ainsi que la demande de résiliation judiciaire.

DIT et JUGE que la rupture du contrat a eu lieu lors du licenciement économique.

DIT et JUGE que le licenciement pour motif économique n'est pas justifié et, donc, sans cause réelle et sérieuse.

CONDAMNE la SARL [REDACTED], prise en la personne de son représentant légal ès qualités, à verser à Monsieur [REDACTED] les sommes de :

- 3 000,00 € (TROIS MILLE EUROS) à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 500,00 € (CINQ CENTS EUROS) euros au titre du licenciement particulièrement abusif.

DÉBOUTE le salarié du surplus de ses demandes.

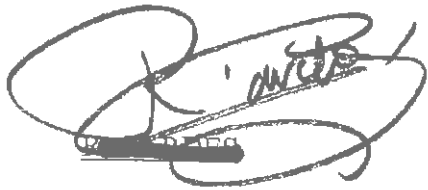
DIT que les intérêts de droit courent à compter du prononcé.

ORDONNE l'exécution provisoire du présent jugement.

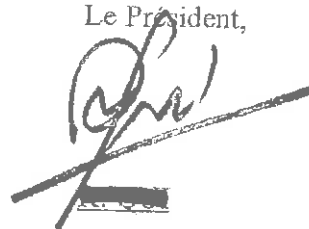
DÉBOUTE la société défenderesse de sa demande reconventionnelle et la **CONDAMNE** aux dépens.

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

Le Greffier,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'R' followed by a cursive name. The signature is written over a horizontal line.

Le Président,

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized initial 'P' followed by a cursive name. The signature is written over a horizontal line.