

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE TOULOUSE

6 rue Deville

BP 58030

31080 TOULOUSE CEDEX 10

Expedition Revêtue de
la formule exécutoire

VTDA

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

RG N° [REDACTED]

NAC : 80A

SECTION Commerce chambre 2

AFFAIRE

[REDACTED]

contre

SARL [REDACTED]

Madame [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

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

MINUTE N° [REDACTED]

DEMANDEUR

Nature de l'affaire : 80A

SARL [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

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

DÉFENDEUR

JUGEMENT DU
24 Avril 2014

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le : 24/09/2014

Expedition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : 24/09/2014

à : Me AMALRIC-ZERMATI

Recours

par :

le :

N° :

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



EXPÉDITION CERTIFIÉE
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 : 692,79 Euros
- Indemnité compensatrice de préavis : 563,82 Euros
- Indemnité de licenciement : 1 292,12 Euros
- Dommages pour non-respect de la procédure : 1 615,13 Euros
- Dommages pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 9 690,78 Euros
- Dommages et intérêts pour rupture abusive : 9 690,78 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 retourné 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 :

- ~~XXXXXXXXXX~~ comparante en personne assistée de Me AMALRIC-ZERMATI (Avocat au barreau de TOULOUSE)

DEMANDEUR

- SARL ~~XXXXXXXXXX~~ représentée par M. ~~XXXXXXXXXX~~ (Gérant) assisté de Me ~~XXXXXXXXXX~~ (Avocat au barreau de TOULOUSE)

DÉFENDEUR

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 :

Mademoiselle [REDACTED] a été engagée le 4 juillet 2012 en contrat à durée indéterminée, en qualité de serveuse, niveau 1, échelon 3, la Convention Collective applicable est celle des CHR qui prévoit 2 avantages en nature par jour. Il était prévu une rémunération mensuelle brute de 1 615,14 euros pour 39 h de travail hebdomadaire.

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

Mademoiselle [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, la salariée se présentait malgré tout sur son lieu de travail, mais trouvait porte close. Par courrier recommandé du 5 novembre 2012, elle 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, lui rappeler également qu'elle est en contrat à durée indéterminée et qu'aucune procédure de rupture n'a été engagée.

Mademoiselle [REDACTED] et les autres salariés ont saisi le Conseil de Prud'hommes de TOULOUSE en date du 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 leurs postes.

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 à la salariée pour évoquer l'existence de postes susceptibles de l'intéresser, dans le cadre d'une procédure de licenciement économique.

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

Le 16 février 2013, la salariée était licencié pour motif économique à travers 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 de la demanderesse :

Elle 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 de 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, 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, 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 ;

Qu'en l'espèce, l'employeur n'a pas respecté les dispositions du contrat en cessant de fournir du travail à Mademoiselle **SIMON** ;

D'autant que l'employeur n'a jamais répondu au courrier de la salariée du 5 novembre 2012 ;

Que le salaire de janvier 2013 n'a été versé qu'au moment du licenciement, la rémunération n'a donc pas été payée en temps, ce qui justifie aussi la résiliation judiciaire ;

Que la salariée a effectué de nombreuses heures supplémentaires ;

Que l'employeur n'ayant pas déclaré d'heures supplémentaires, il s'est rendu coupable de travail dissimulé ;

Que Mademoiselle **SIMON** a subi un préjudice puisqu'elle se retrouve sans emploi.

A titre subsidiaire, sur l'absence de cause réelle et sérieuse :

Que l'employeur a procédé à un licenciement économique ; or, il n'en remplissait pas les conditions ;

Que la suppression d'emploi doit être consécutive à des difficultés économiques, une mutation technologique ou une réorganisation de l'entreprise ;

Que force est de constater que cette condition n'est pas remplie ;

Que la période d'activité du restaurant est particulièrement courte - ouverture le 4 juillet, fermeture le 30 octobre - ce qui ne permet pas de vérifier l'existence de difficultés économiques importantes et durables au sens de la Jurisprudence ;

Que les rentrées d'argent étaient 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 par caprice que l'employeur a soudainement fermé le restaurant pour en réinstaller un autre de spécialités asiatiques au même endroit ;

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 ;

Que l'employeur, disposant de nombreux 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, son préjudice est particulièrement important.

Par ces motifs, Maître Judith AMALRIC-ZERMATI, représentant la salariée, demande au Conseil de :

A titre principal :

- constater les manquements de l'employeur à ses obligations légales, conventionnelles et contractuelles,
- prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mademoiselle [REDACTED] aux torts de l'employeur,

En conséquence :

- dire et juger la procédure de licenciement irrégulière,
- dire et juger que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- condamner l'employeur à verser à la demanderesse les sommes suivantes :
9 630,84 euros au titre des dommages et intérêts pour la résiliation judiciaire,
802,57 euros au titre du préavis,
10 000,00 euros au titre de la rupture abusive.

A titre subsidiaire :

- constater l'absence de difficultés économiques,
- constater le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement,

En conséquence :

- dire et juger que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

- condamner l'employeur à verser à la demanderesse les sommes suivantes :
9 630,84 euros au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause,
10 000,00 euros au titre de la rupture abusive.

En tout état de cause :

- dire et juger que les sommes ayant nature de salaire porteront intérêt à compter de l'engagement de la procédure et que les sommes ayant nature d'indemnité porteront intérêt à compter du jugement à intervenir,
- condamner l'employeur à délivrer à la salariée les documents obligatoires modifiés, notamment les bulletins de salaire,
- prononcer l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Arguments du défendeur :

Celui-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 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 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 les reclasser, et il a d'ailleurs proposé 8 postes de reclassement à Mademoiselle [REDACTED] avec rémunération et fonctions identiques ;

Que Mademoiselle [REDACTED] 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 ;

Que 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 ;

Que les relations contractuelles ont définitivement pris fin le 16 mars 2013 ;

Qu'en ce qui concerne le licenciement verbal demandé par la salariée, la société a acquiescé par voie de conclusions le 17 décembre 2013. La salariée s'est rétractée de cette demande le 16 janvier 2014 dans ses conclusions ;

4 340,96 euros nets à titre de salaire,
893,21 euros nets à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
599,89 euros nets à titre d'indemnité compensatrice de congés payés,
- ramener à de plus justes proportions les demandes indemnitaires de la salariée 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,
En conséquence,
- débouter Mademoiselle [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes,
- condamner Mademoiselle [REDACTED] aux entiers dépens.

SUR QUOI :

Attendu que la salariée a encaissé les salaires jusqu'en mars 2013, ce qui signifie qu'elle a acquiescé le maintien de la relation contractuelle, qu'elle 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'elle a été régulièrement rémunérée sans travailler, qu'elle ne s'y est pas opposée, qu'il y a eu ensuite une procédure de licenciement économique avec propositions de reclassement ;

Attendu que le 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 ;

Attendu que, de plus, il reconnaît avoir des actions dans diverses sociétés qui ne sont pas en difficulté sans qu'on puisse définir s'il y a groupe et perte du groupe ;

Attendu que le restaurant ayant fonctionné moins de trois mois, ce qui correspond au début de la période de lancement, il est impossible de connaître la rentabilité réelle du restaurant après 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 qu'en l'état, le licenciement pour motif économique ne peut être retenu ;

Attendu que les congés payés acquis ont été payés sur 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 que les demandes de licenciement verbal ainsi que de résiliation judiciaire doivent être rejetées,

DIT et JUGE, par contre, 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 ~~PIZZA MODENA~~, prise en la personne de son représentant légal ~~ès qualités~~, à verser à Madame ~~Mme GILLET~~ les sommes suivantes :

5 000,00 € (CINQ MILLE EUROS) à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

500,00 € (CINQ CENTS EUROS) à titre de dommages et intérêts pour le caractère abusif du licenciement,

DIT et JUGE que ces sommes porteront intérêts de droit à compter du prononcé du jugement,

DÉBOUTE Madame ~~Mme GILLET~~ du surplus de ses demandes,

ORDONNE l'exécution provisoire du présent jugement,

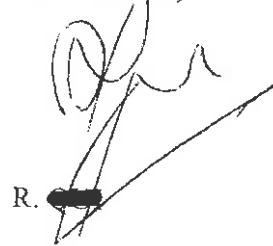
DÉBOUTE la partie défenderesse de sa demande reconventionnelle et la **CONDAMNE** aux dépens.

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

Le Greffier,


R. ~~_____~~

Le Président,


R. ~~_____~~

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; à tous les Commandants et Officiers de la force publique, de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis; en la foi de quoi la présente grosse certifiée conforme à la minute dudit jugement, a été délivrée le jour susdité.

Le Greffier

24/09/2014 à M^e AMALREC - ZERTIATI

