

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

7, rue Mahias

92643 BOULOGNE-BILLANCOURT cedex

Tél : 01.46.99.91.20 - Fax : 01.46.99.91.21

E-Mail : cph-boulogne-billancourt@justice.fr

Site : www.cph-boulognebillancourt.justice.fr

Références à rappeler :

N° RG : N° RG F 17/01577 - N°
Portalis DC2T-X-B7B-BR6G

Section Commerce

Demandeur :
[REDACTED]

CONTRE

Défendeur(s) :
[REDACTED]



Par la présente lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le greffier en chef, en application de l'article R 1454-26 du Code du Travail, vous notifie le jugement ci-joint rendu

le **MERCREDI 19 MAI 2021**

La voie de recours qui vous est ouverte contre cette décision, est :

- opposition,
- appel devant la Cour d'appel de Versailles
- pourvoi en cassation,
- pas de recours immédiat.

Le **21 JUIN 2021**

P/ Le directeur de greffe



NOTIFICATION D'UN JUGEMENT

à

Mme [REDACTED]
[REDACTED]

93150 LE BLANC-MESNIL

Demandeur

C/

[REDACTED] en la personne de son représentant légal
[REDACTED]

92120 MONTROUGE

Défendeur

Avis important

Les voies de recours (délais et modalités) sont mentionnées à la suite de la présente notification.

Code de Procédure Civile :

Article 647-1 :

- La date de notification, y compris lorsqu'elle doit être faite dans un délai déterminé, d'un acte judiciaire ou extrajudiciaire en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises ainsi qu'à l'étranger est, à l'égard de celui qui y procède, la date d'expédition de l'acte par l'huissier de justice ou le greffier ou, à défaut, la date de réception par le parquet compétent.

Article 668 :

- Sous réserve de l'article 647-1, la date de la notification par voie postale est, à l'égard de celui à qui y procède, celle de l'expédition et, à l'égard de celui à qui elle est faite, la date de la réception de la lettre.

Article 680 :

- L'acte de notification d'un jugement à une partie doit indiquer de manière très apparente le délai d'opposition, d'appel ou de pourvoi en cassation dans le cas où l'une de ces voies de recours est ouverte, ainsi que les modalités selon lesquelles le recours peut être exercé ; il indique, en outre, que l'auteur d'un recours abusif ou dilatoire peut être condamné à une amende civile et au paiement d'une indemnité à l'autre partie.

* Code de Procédure Civile (extraits)

ART. 642 : Tout délai expire le dernier jour à vingt-quatre heures. Le délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, est prorogé jusqu'au jour ouvrable suivant. ART. 643 : Lorsque la demande est portée devant une juridiction qui a son siège en France métropolitaine, les délais de comparution, d'appel, d'opposition, de recours en revision et de pourvoi en cassation sont augmentés de :

1. Un mois pour les personnes qui demeurent en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à la Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises ;

2. Deux mois pour celles qui demeurent à l'étranger.

■ OPPOSITION

* Code de Procédure Civile (extraits) /

ART. 538 : Le délai de recours par une voie ordinaire est d'un mois en matière contentieuse ; il est de quinze jours en matière gracieuse.

ART. 573 : L'opposition est faite dans les formes prévues pour la demande en justice devant la juridiction qui a rendu la décision...

ART. 574 : L'opposition doit contenir les moyens du défaillant.

* Code du Travail (extraits) ART. R. 1452-1 : La demande en justice est formée soit par une requête, soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation et d'orientation. La saisine du conseil de prud'hommes, même incompetent, interrompt la prescription.

ART. R. 1452-2 : La requête est faite, remise ou adressée au greffe du conseil de prud'hommes.

A peine de nullité, la requête comporte les mentions prescrites à l'article 58 du code de procédure civile. En outre, elle contient un exposé sommaire des motifs de la demande et mentionne chacun des chefs de celle-ci. Elle est accompagnée des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions. Ces pièces sont énumérées sur un bordereau qui lui est annexé.

La requête et le bordereau sont établis en autant d'exemplaires qu'il existe de défendeurs, outre l'exemplaire destiné à la juridiction.

ART. R. 1463-1 : L'opposition est portée directement devant le bureau de jugement. (...)

L'opposition est caduque si la partie qui l'a faite ne se présente pas. Elle ne peut être réitérée.

■ EXCEPTION D'INCOMPETENCE / * Code de Procédure Civile (extraits)

Article 80 / Si le juge se déclare compétent, l'instance est suspendue jusqu'à l'expiration du délai pour former appel et, en cas d'appel, jusqu'à ce que la cour d'appel ait rendu sa décision.

Article 84 : Le délai d'appel est de 15 jours à compter de la notification (LRAR) du jugement

ART. 104 : Les recours contre les décisions rendues sur la litispendance ou la connexité par les juridictions du premier degré sont formés et jugés comme en matière d'exception d'incompétence. En cas de recours multiples, la décision appartient à la cour d'appel la première saisie qui, si elle fait droit à l'exception, attribue l'affaire à celle des juridictions qui, selon les circonstances, paraît la mieux placée pour en connaître.

■ APPEL

* Code du Travail (extraits) ART. R. 1461-1 : Le délai d'appel est d'un mois.

A défaut d'être représentées par un défenseur syndical, les parties sont tenues de constituer avocat.

Les actes de cette procédure d'appel qui sont mis à la charge de l'avocat sont valablement accomplis par la personne mentionnée au 2° de l'article R. 1453-2. De même, ceux destinés à l'avocat sont valablement accomplis auprès de la personne précitée.

ART. R. 1461-2 : L'appel est porté devant la chambre sociale de la cour d'appel. Il est formé, instruit et jugé suivant la procédure avec représentation obligatoire.

* Code de Procédure Civile (extraits)

ART. 528 : Le délai à l'expiration duquel un recours ne peut plus être exercé court à compter de la notification du jugement.

ART. 668 : Sous réserve de l'article 647-1, la date de la notification par voie postale est, à l'égard de celui à qui y procède, celle de l'expédition et, à l'égard de celui à qui elle est faite, la date de la réception de la lettre.

ART. 930-1 : A peine d'irrecevabilité relevée d'office, les actes de procédure sont remis à la juridiction par voie électronique.

Lorsqu'un acte ne peut être transmis par voie électronique pour une cause étrangère à celui qui l'accomplit, il est établi sur support papier et remis au greffe. En ce cas, la déclaration d'appel est remise au greffe en autant d'exemplaires qu'il y a de parties destinataires, plus deux. Le greffe constate la remise par la mention de sa date et le visa du greffier sur chaque exemplaire, dont l'un est immédiatement restitué.

Les avis, avertissements ou convocations sont remis aux avocats des parties par voie électronique, sauf impossibilité pour cause étrangère à l'expéditeur.

Un arrêté du garde des sceaux définit les modalités des échanges par voie électronique..

ART. 930-2 : Les dispositions de l'article 930-1 ne sont pas applicables au défenseur syndical.

Les actes de procédure effectués par le défenseur syndical peuvent être établis sur support papier et remis au greffe ou lui être adressés par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La déclaration d'appel est remise ou adressée au greffe en autant d'exemplaires qu'il y a de parties destinataires, plus deux. Le greffe constate la remise par la mention de sa date et le visa du greffier sur chaque exemplaire, dont l'un est immédiatement restitué. Lorsque la déclaration est faite par voie postale, le greffe enregistre l'acte à sa date et adresse un récépissé par lettre simple.

NOTA : Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, article 46 : Ces dispositions sont applicables aux instances et appels introduits à compter du 1er août 2016.

ART. 934 : Le secrétaire enregistre l'appel à sa date : il délivre, ou adresse par lettre simple récépissé de la déclaration.

ART. 78 : Si le juge se déclare compétent et statue sur le fond du litige dans un même jugement, celui-ci ne peut être attaqué que par voie d'appel, soit dans l'ensemble de ses dispositions s'il est susceptible d'appel, soit du chef de la compétence dans le cas où la décision sur le fond est rendue en premier et dernier ressort.

ART. 99 : Par dérogation aux règles de la présente section (les exceptions d'incompétences), la cour ne peut être saisie que par la voie de l'appel lorsque l'incompétence est invoquée ou relevée d'office au motif que l'affaire relève de la compétence d'une juridiction administrative.

ART. 380 : La décision de sursis peut être frappée d'appel sur autorisation du premier président de la cour d'appel s'il est justifié d'un motif grave et légitime.

La partie qui veut faire appel saisit le premier président, qui statue dans la forme des référés. L'assignation doit être délivrée dans le mois de la décision.

S'il accueille la demande, le premier président fixe, par une décision insusceptible de pourvoi, le jour où l'affaire sera examinée par la cour, laquelle est saisie et statue comme en matière de procédure à jour fixe ou comme il est dit à l'article 948, selon le cas.

ART. 544 : Les jugements qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire peuvent être immédiatement frappés d'appel comme les jugements qui tranchent tout le principal. Il en est de même lorsque le jugement qui statue sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident met fin à l'instance.

■ APPEL D'UNE DÉCISION ORDONNANT UNE EXPERTISE

* Code de Procédure Civile (extraits)

ART. 272 : La décision ordonnant une expertise peut être frappée d'appel indépendamment du jugement sur le fond sur autorisation du premier président de la cour d'appel s'il est justifié d'un motif grave et légitime. La partie qui veut faire appel saisit le premier président qui statue en la forme des référés. L'assignation doit être délivrée dans le mois de la décision. S'il fait droit à la demande, le premier président fixe le jour où l'affaire sera examinée par la cour, laquelle est saisie et statue comme en matière de procédure à jour fixe ou comme il est dit à l'article 948 selon le cas. Si le jugement ordonnant l'expertise s'est également prononcé sur la compétence, la cour peut être saisie de la contestation sur la compétence alors même que les parties n'auraient pas formé contredit.

POURVOI EN CASSATION

* Code de Procédure Civile (extraits) ART. 612 : Le délai de pourvoi en cassation est de deux mois, sauf disposition contraire.

ART. 613 : A l'égard des décisions par défaut, le pourvoi ne peut être formé par la partie défaillante qu'à compter du jour où son opposition n'est plus recevable.

ART. 973 du code de procédure civile : Les parties sont tenues, sauf disposition contraire, de constituer un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation. Cette constitution emporte élection de domicile.

ART. 974 du code de procédure civile : Le pourvoi en cassation est formé par déclaration au greffe de la Cour de cassation.

ART. 975 du code de procédure civile : La déclaration de pourvoi contient à peine de nullité :

1° Pour les demandeurs personnes physiques : l'indication des nom, prénoms, et domicile ;

Pour les demandeurs personne morale : l'indication de leurs forme, dénomination, et siège social et, s'agissant des autorités administratives ou judiciaires, l'indication de leur dénomination et du lieu où elles sont établies ;

2° Pour les défendeurs personnes physiques : l'indication des nom, prénoms et domicile ; Pour les défendeurs personne morale : l'indication de leur forme, dénomination et siège social et s'agissant des autorités administratives ou judiciaires, l'indication de leur dénomination et du lieu où elles sont établies ;

3° La constitution de l'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation du demandeur ; 4° L'indication de la décision attaquée ; La déclaration précise, le cas échéant, les chefs de la décision auxquels le pourvoi est limité. Elle est signée par l'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE BOULOGNE-BILLANCOURT

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

MINUTE

Audience publique du 19 mai 2021

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT :

N° RG F 17/01577
N° Portalis DC2T-X-B7B-BR6G

Section Commerce

Demanderesse :

[REDACTED]

CONTRE

Défenderesse :

[REDACTED]

Madame BOUCHER, Président Conseiller (S)
Monsieur COURTOIS, Assesseur Conseil 1er (E)
Madame RENÉ, Assesseur Conseiller (S)
Madame BOUADJAMA, Assesseur Conseiller (E)
*Assistés lors des débats de et du prononcé de Monsieur
ARPIN, Greffier, signataire du présent jugement qui a été
mis à disposition au greffe de la juridiction*

Entre

EXPÉDITION COMPORTANT LA
FORMULE EXÉCUTOIRE

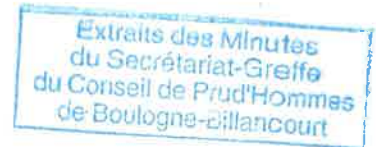
[REDACTED]

93150 LE BLANC-MESNIL

*Assistée de Me Anthony CHHANN (Avocat au barreau de
Paris)*

DEMANDERESSE

Et



[REDACTED]

92120 MONTROUGE

*Représentée par Me Rim JEBLI (Avocat au barreau de
Paris) substituant Me Sandra CORNEREAU (Avocat au
barreau de Paris)*

DEFENDERESSE

21/00143

JUGEMENT

Qualification : Contradictoire
en premier ressort

Copies adressées par lettre recommandée avec demande
d'accusé de réception le : 21/06/2021

Copie certifiée conforme comportant la formule
exécutoire délivrée
le 21/06/2021
à

[REDACTED]

Page -1-

En Conséquence
La République Française mande et ordonne à tous huissiers de
justice sur ce requis de mettre les présentes à exécution,
Aux procureurs généraux et aux procureurs de la République
près les tribunaux de proximité d'y tenir la main,
A tous commandants et officiers de la force publique de prêter
main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

Boulogne, le
Le Greffier

21/06/2021

PROCÉDURE

Procédure devant le bureau de conciliation et d'orientation

- Requête reçue au greffe le 5 décembre 2017
- Convocation du demandeur, par lettre simple, le 6 décembre 2017
- Convocation du défendeur, par lettre recommandée avec accusé de réception signé le 7 décembre 2017
- Procès-verbal constatant l'absence de conciliation du 2 mai 2018

Procédure devant le bureau de jugement

- Convocations des parties, par courriel, le 23 juillet 2020
- Débats à l'audience publique du 24 février 2021, à laquelle les parties ont comparu comme indiqué en première page
- Mise à disposition du jugement fixée à la date du 19 mai 2021

EXPOSÉ DU LITIGE

Faits

Madame [REDACTED] a été engagée, par la [REDACTED] à compter du 17 février 2014, en contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, en qualité d'hôtesse de caisse polyvalente.

L'entreprise exploite un petit magasin de vente de denrées alimentaires sous enseigne " G20 " et emploie moins de 11 salariés.

La rémunération mensuelle brute de Madame [REDACTED] s'élevait à 1 445,42 €, avec une moyenne sur les trois derniers mois de 1 573,02 €.

La relation de travail est régie par la convention collective de commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Le 30 septembre 2017, le superviseur en charge du magasin a été alerté par l'une des salariés que, la veille, Mesdames [REDACTED] et Monsieur [REDACTED] était tous trois partis avec des marchandises sans les régler.

Le 2 octobre 2017, alors qu'elle était dans le métro, en chemin vers son lieu de travail, Madame [REDACTED] est contactée, téléphoniquement, par son employeur qui l'informe de son licenciement immédiat, lui demandant de ne pas venir dans les locaux.

La [REDACTED] reproche à son employée un vol de tomates cerises.

Nonobstant, et bien que choquée, Madame [REDACTED] décide de se rendre au magasin, accompagnée de son époux, afin d'obtenir de plus amples explications.

Sur place, toujours oralement, le licenciement pour faute grave lui est confirmé et il lui est demandé de revenir le 4 octobre pour récupérer les documents de fin de contrat.

Ce qui est confirmé, le 3 octobre, par un SMS que lui envoie le nouveau directeur adjoint du magasin.

Par courrier, réceptionné le 5 octobre par son employeur, Madame [REDACTED] dénonce le fait d'avoir été licenciée oralement et de devoir revenir au seul motif de venir chercher son solde de tout compte.

Ces allégations n'ont pas été démenties par la [REDACTED]

Toutefois, par courrier recommandé avec accusé de réception daté du 4 octobre 2017, la [REDACTED] convoque Madame [REDACTED] à un entretien préalable le 16 octobre 2017 et lui signifie sa mise à pied à titre conservatoire.

Au jour et à l'heure de l'entretien, Madame [REDACTED] a rencontré le nouveau directeur adjoint en lieu et place du gérant, noté sur la convocation.

Celui-ci lui a confirmé son licenciement pour faute grave.

A l'issue de cet entretien, le 20 octobre 2017, par lettre recommandée avec accusé de réception, la [REDACTED] notifie à Madame [REDACTED] son licenciement pour faute grave, en ces termes :

" (...) Nous sommes au regret de vous notifier votre licenciement pour faute grave.

En effet, il vous est reproché d'avoir commis des vols sur votre lieu de travail.

Suite à ce fâcheux événement, nous vous avons adressé le 04/10/2017 une convocation à entretien préalable en recommandé avec avis de réception pour le 16/10/2017 afin que vous puissiez vous expliquer sur ce geste.

Or, vous ne vous êtes pas présentée à cette convocation.

Ainsi, vous n'avez pu être interrogée sur ces faits. (...)"

C'est ainsi que Madame [REDACTED] saisit le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt pour contester la légitimité de son licenciement et demander diverses sommes à titre d'indemnités.

Prétentions et moyens de la demanderesse

Madame [REDACTED] sollicite le conseil de prud'hommes de :

Sur le fond, à titre principal :

- Dire et juger que le licenciement dont a fait l'objet Madame [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
- En conséquence, condamner la [REDACTED] à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 9 438,12 € (six mois de salaire) ;

A titre subsidiaire :

- Dire et juger que la procédure de licenciement n'a pas été respectée ;
- En conséquence, condamner l'employeur à des dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement : 1 573,02 € (un mois de salaire) ;

En tout état de cause, condamner l'employeur aux sommes suivantes :

- 1 445,18 euros (trois ans, huit mois et trois jours d'ancienneté) à titre d'indemnité légale de licenciement,
- 3 146,04 euros (deux mois de salaire) à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

- 243,34 euros (cinq jours de congés payés) à titre des congés payés y afférents,
- 1 447,00 euros (53 jours de congés payés) à titre d'indemnité compensatrice de congés payés,
- 1 573,02 euros (un mois de salaire) à titre de dommages-intérêts pour remise tardive des documents de fin de contrat,

- Ordonner la remise des documents de fin de contrat conformes à la décision, le tout sous astreinte de 50 euros par jour de retard, à compter de la notification de ladite décision, le conseil se réservant le droit de liquider l'astreinte ;

- Condamner la [REDACTED] à la somme de 3 000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

- Condamner la [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance ;

- Assortir les condamnations de l'intérêt au taux légal ;

- Ordonner l'exécution provisoire de la décision.

Madame [REDACTED] précise que son travail n'a jamais donné lieu à aucune remarque depuis son embauche et ce jusqu'à l'arrivée du nouveau directeur adjoint.

Elle explique que, suite à l'appel téléphonique de son employeur l'informant de son licenciement immédiat et lui demandant de ne pas venir au travail, malgré son état de choc, elle s'est présentée au magasin, accompagnée de son mari.

Là, Madame [REDACTED] s'est vu confirmer son congé et a été priée de revenir deux jours plus tard pour signer les papiers.

Ce que le nouveau directeur adjoint lui a, d'ailleurs, confirmé par SMS le lendemain.

Dans son courrier de contestation, reçu le 5 octobre 2017 par son employeur, Madame [REDACTED] demande l'envoi de ses documents de fin de contrat à son domicile.

Par courrier recommandé avec accusé de réception, daté du 4 octobre, la [REDACTED] la convoque à un entretien préalable le 16 octobre 2017.

Pour Madame [REDACTED], il ne fait aucun doute que la [REDACTED] a tenté de régulariser une procédure de licenciement pour faute grave, à son encontre, *a posteriori*.

Tout en sachant que son licenciement était déjà effectif, Madame [REDACTED] décide de se rendre à l'entretien, où elle est reçue, non pas par le gérant, comme prévu, mais par le nouveau directeur adjoint, qui lui a réaffirmé son licenciement.

Madame [REDACTED] dit qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave.

Or, dans la lettre de licenciement, la [REDACTED] fait état de " vols sur son lieu de travail ", sans pour autant en préciser les dates et la teneur.

Pour la salariée, l'insuffisance de motivation dénie son licenciement de cause réelle et sérieuse.

Madame [REDACTED] insiste sur le caractère illégal des éléments présentés par la [REDACTED].

Pour ce qui est de la vidéosurveillance, elle rappelle au Conseil que l'installation d'un tel système est subordonnée à une autorisation préfectorale, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

De ce fait, le constat d'huissier établi à la demande de la [REDACTED] et réalisé uniquement à partir d'extraits de cette vidéosurveillance semble revêtir un caractère de malhonnêteté.

Madame [REDACTED] ajoute que l'huissier ne s'est pas rendu sur place pour consulter les vidéos et s'assurer de leur licéité.

Madame [REDACTED] déclare que les personnes ne sont pas reconnaissables sur les vidéos et qu'aucune d'entre-elles ne part sans payer.

Concernant le témoignage "à charge" de Madame [REDACTED] la demanderesse précise que sa collègue occupe un poste la soumettant à une situation de grande dépendance économique et en état de subordination juridique.

Madame [REDACTED] émet des doutes quant à la crédibilité de l'attestation, Madame [REDACTED] l'ayant récemment appelé pour prendre de ses nouvelles.

Quant à l'attestation de Monsieur [REDACTED] membre de la direction, son témoignage ne peut juridiquement pas être considéré comme une preuve.

Il s'agit, tout au plus, d'une simple affirmation de ce que soutient la direction il fait partie.

Madame [REDACTED] rapporte, quant à elle, deux attestations, dont celle de l'ancien directeur, confirmant la bonne conduite et l'exemplarité du comportement dont elle a fait preuve.

Moyens et prétentions de la défenderesse

La [REDACTED] sollicite le conseil de prud'hommes de :

- Dire et juger que le licenciement pour faute grave de Madame [REDACTED] est parfaitement justifié et régulier ;
- Débouter Madame [REDACTED] de toutes ses demandes ;
- Condamner Madame [REDACTED] au paiement de la somme de 1 500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;
- Condamner Madame [REDACTED] aux entiers dépens.

La [REDACTED] réfute avoir licencié oralement sa salariée.

Seule la mise à pied à titre conservatoire a été notifiée ainsi à Madame [REDACTED]

C'est pourquoi, la [REDACTED] a envoyé, le lendemain, aux fins de confirmation, un SMS demandant à Madame [REDACTED] de venir signer sa lettre.

La [REDACTED] rappelle avoir licencié Madame [REDACTED] pour vol et confirme que la lettre de licenciement répond, en tout point, aux exigences jurisprudentielles en matière de motivation.

Pour autant, hormis les témoignages et procès-verbal d'huissier, la défenderesse estime disposer de très peu de moyens de preuves.

Concernant le témoignage de Madame [REDACTED], l'employeur précise que cette salariée a vu les agissements fautifs de Madame [REDACTED].

Dans son attestation, Madame [REDACTED] précise : " en date du 29 septembre, j'ai constaté que mes deux collègues Mme [REDACTED] et Mme [REDACTED] se sont faits mutuellement des caddies de complaisance .

En voulant alerter le directeur, elle s'est rendu compte qu'il volait également.

Elle a donc attendu le soir pour en parler à son superviseur région.

Par ailleurs, la [REDACTED] allègue qu'une attestation dactylographiée n'est pas nulle aux yeux de la jurisprudence.

Quoiqu'il en soit, la défenderesse indique que, sur les images de la vidéosurveillance, on voit clairement Madame [REDACTED] faire semblant d'enregistrer les courses de sa collègue de travail.

Pour la [REDACTED], le parfait synchronisme entre les deux salariées laisse penser que ces faits ne se produisent pas pour la première fois.

Pour ce qui est des congés payés, la [REDACTED] déclare que, suite à un problème de paramétrage du logiciel, la régularisation des congés non pris s'est effectuée en août au lieu de juin.

Toutefois, l'employeur ne peut pas certifier que l'ensemble de ses employés est informé de cette procédure.

Et d'ajouter qu'un chèque de 994,40 euros, correspondant à l'indemnité compensatrice de congés payés, a bien été établi au nom de Madame [REDACTED], qui n'est toujours pas venu le récupérer au sein de l'entreprise.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le bienfondé du licenciement et la demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

En application de l'article L. 1232-1 du code du travail, un licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

Aux termes de l'article L. 1235-1 du même code, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur à l'appui de sa décision de licenciement, au vu des éléments fournis par les parties. Le doute profite au salarié.

L'article L. 1232-6 du code du travail prévoit que la lettre de licenciement doit énoncer le ou les motifs du licenciement de manière suffisamment précise pour permettre au juge d'en apprécier le caractère réel et sérieux. La lettre de licenciement fixe les limites du litige.

Pour autant, cela ne légitime pas, *de facto*, une faute grave.

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Elle consiste, le plus souvent, en une violation par le salarié de ses obligations contractuelles et doit être appréciée *in concreto*, au regard de différentes tâches incombant au salarié dans le cadre de sa relation contractuelle.

Elle peut résulter d'une répétition de faits semblables ; de même, l'addition de fautes distinctes permet de retenir la faute grave.

Par ailleurs, la preuve de la faute grave incombe à celui qui l'invoque, c'est à dire à l'employeur.

Même lorsque les faits reprochés sont de nature à justifier une sanction, celle-ci ne doit pas être disproportionnée à la gravité de la faute commise.

Le contrôle judiciaire de la proportionnalité entre la faute et la sanction est essentiel.

Pour apprécier la gravité des faits, il convient de prendre en compte les circonstances des faits, l'importance de la désorganisation engendrée, l'existence ou l'absence d'antécédents fautifs du salarié, ses fonctions, son âge et son ancienneté.

En l'espèce, la lettre de licenciement énonce comme grief " *des vols commis sur votre lieu de travail* ".

Pour autant, il n'est fait mention d'aucun fait précis ni même daté.

De plus, la [REDACTED] n'apporte aucun élément prouvant ses allégations tant au niveau de la fréquence, de la récurrence ou du quantum.

L'employeur a bien versé aux débats un CD-ROM censé contenir les images de vidéosurveillance.

Toutefois, en voulant le lire, le Conseil a eu la mauvaise surprise de constater que ledit CD-ROM était entièrement vierge de tout document.

Le Conseil n'a donc pas pu disposer de cet élément et en juger l'intérêt pour son délibéré.

Par ailleurs, malgré une étude attentive des constats d'huissiers, il est apparu au Conseil que les photos retranscrites de la vidéosurveillance ne permettaient aucune identification tant des personnes que de leurs actes.

En outre, le Conseil relève que la lettre de licenciement mentionne, à deux reprises, le fait que la salariée ne s'est pas présentée à l'entretien préalable.

Pourtant, à la lecture des conclusions des deux parties, il apparaît que Madame [REDACTED] s'est bien rendue à l'entretien préalable et qu'elle y a été reçue, non pas par le gérant, comme écrit dans la convocation, mais par le nouveau directeur adjoint.

Aussi, le Conseil se pose question quant à la véracité de la lettre de licenciement.

Madame [REDACTED] n'a fait l'objet d'aucun reproche ou avertissement depuis son embauche.

Au jour du licenciement, la salariée justifie d'une ancienneté de trois ans et huit mois.

Pour la Cour de cassation, " *la faute commise par le salarié ne peut être qualifiée de grave que si elle a eu une répercussion sur le fonctionnement normal de l'entreprise* ".

Or, la [REDACTED] ne verse, aux débats, aucune pièce justifiant de cette qualification.

Au vu de ces observations, le conseil dit que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Un tel licenciement suscite nécessairement un préjudice au salarié, préjudice qu'il convient de réparer.

Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, et notamment l'ordonnance n°3 nommée "ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail", le code du travail prévoit que "le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés à l'article L.1235-3".

Et l'article L.1235-3-1 poursuit en listant les cas de nullité entachant un licenciement, rendant inapplicable lesdits plafonds.

Par ailleurs, dans ses avis rendus le 17 juillet 2019, la formation plénière de la Cour de cassation valide la conventionnalité de ce barème.

La partie demanderesse a plaidé la non-application du " barème Macron " au motif que le licenciement était intervenu juste après l'adoption de cette réforme, s'appuyant sur son inconvictionnalité supposée au regard du droit européen.

Pour autant, elle n'apporte aucun élément permettant une analyse *in concreto* justifiant d'une situation difficile telle que l'application du dispositif pourrait être remis en cause.

En conséquence, le Conseil condamne la XXXXXXXXXX à verser à Madame XXXXXXXXXX la somme de 3 146,04 euros (deux mois de salaire) à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur les demandes d'indemnités légale de licenciement, compensatrice de préavis et congés payés s'y afférents

L'article L. 1234-1 du code du travail dispose :

" Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :
1° *S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;*
2° *S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;*
3° *S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.*
Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié. "

L'article L. 1234-5 du même code poursuit :

" Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.
L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L. 1235-2. "

Et l'article L. 1234-9 du code du travail énonce :

*" Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.
Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire. "*

Comme évoqué ci-dessus, le licenciement de Madame [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En conséquence, le Conseil fait droit aux demandes de Madame [REDACTED] à hauteur des sommes suivantes :

- Indemnité compensatrice de préavis : 3 146,04 € (deux mois de salaire),
- Congés payés y afférents : 243,34 € (cinq jours de congés payés),
- Indemnité légale de licenciement : 1 445,18 € (trois ans, huit mois et trois jours d'ancienneté).

Sur la demande d'indemnité compensatrice de congés payés

Selon l'article L. 3141 1 du code du travail, " tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur ".

Et l'article L. 3141-3 d'ajouter :

*" Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.
La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables. "*

L'article L. 3141-24 du même code poursuit :

" Le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence... "

Complété par l'article L. 3141 28 disposant que :

*" Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les articles L. 3141 24 à L. 3141 27.
L'indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur ".*

Après une étude attentive des bulletins de paies de Madame [REDACTED], le Conseil constate que dix jours de congés payés ont été réglés en octobre 2017.

Cela étant, ces documents laissent apparaître un solde de 30 jours de congés non pris et non payés.

A contrario, la [REDACTED] ne fournit aucun élément justifiant d'un quelconque paiement de tout ou partie de ce solde de congés payés.

Compte-tenu de ce qui précède, le Conseil fait droit à la demande de Madame [REDACTED] et fixe l'indemnité compensatrice de congés payés à la somme de 819,05 € (1 447 € : 53 jours x 30 jours).

Sur la demande de dommages et intérêts pour remise tardive des documents de fin de contrat

L'article R. 1234-9 du code du travail dispose :

"L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi..."

Madame [REDACTED] a réceptionné ses documents de fin de contrat le 29 mars 2019, soit presque un an et demi après son licenciement.

La remise tardive, à un salarié, de son attestation d'assurance chômage et de son certificat de travail, documents obligatoires à la détermination de ses droits, cause nécessairement un préjudice au salarié qui doit être réparé.

Sur quoi, le Conseil fait droit à la demande de dommages et intérêts à hauteur de 1 573,02 euros (un mois de salaire).

Sur la remise des documents de fin de contrat conformes à la décision, sous astreinte de 50 € par jour de retard

Aux termes de l'article L. 1234-19 du code du travail, " A l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire ".

Selon l'article L.131-1 du code des procédures civiles d'exécution, "Tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision..."

Compte-tenu de la décision arrêtée par le Conseil, il convient d'ordonner à la [REDACTED] la remise des documents de fin de contrat conformes au présent jugement, sans qu'il soit nécessaire de l'assortir d'une astreinte.

Sur la demande formulée au titre de l'article 700 du code de procédure civile

L'article 700 du code de procédure civile dispose :

" Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :

1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est

procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, 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 ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat. "

Madame [REDACTED] obtient gain de cause sur une partie de ses demandes ;

Elle a dû engager des frais au titre de la présente procédure ;

Il serait économiquement injustifié de lui laisser en supporter la charge :

Il sera donc fait droit à sa demande sur ce chef, à hauteur de 1 000,00 euros.

Sur la demande formulée par la [REDACTED] sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

Le Conseil juge qu'il n'est pas inéquitable de laisser à charge de la [REDACTED] les frais irrépétibles qu'elle a dû engager dans la présente instance et qu'en conséquence, elle sera déboutée de sa demande.

Sur l'intérêt légal

En vertu des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil, les créances salariales sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation et d'orientation, soit en l'espèce le 7 décembre 2017, tandis que les créances indemnitaires sont productives d'intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

Sur les dépens

L'article 696 du code de procédure civile dispose :

" 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. Les conditions dans lesquelles il peut être mis à la charge d'une partie qui bénéficie de l'aide juridictionnelle tout ou partie des dépens de l'instance sont fixées par les dispositions de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 et du décret n° 91-1266 du 19 décembre 1991 "

La [REDACTED] succombe à l'instance ;
Elle devra donc supporter les dépens éventuels de la présente instance, y compris les frais d'huissier en cas d'exécution forcée de la présente décision.

Sur la demande d'exécution provisoire

Vu les articles 515 et suivants du code de procédure civile ;

Vu l'article R. 1454 28 du code du travail ;

Le conseil considère qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire au-delà des dispositions applicables de droit.

PAR CES MOTIFS

Le conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt, après en avoir délibéré conformément à la Loi, statuant publiquement, par jugement contradictoire rendu en premier ressort,

DIT que le licenciement de Madame [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

En conséquence,

CONDAMNE la [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] les sommes suivantes :

- 3 146,04 € (trois-mille-cent-quarante-six euros et quatre centimes), à titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 1 445,18 € (mille-quatre-cent-quarante-cinq euros et dix-huit centimes), à titre d'indemnité de licenciement,
- 3 146,04 € (trois-mille-cent-quarante-six euros et quatre centimes), à titre d'indemnités compensatrice de préavis,
- 243,34 € (deux-cent-quarante-trois euros et trente-quatre centimes), à titre des congés payés y afférents,
- 1 573,02 € (mille-cinq-cent-soixante-treize euros et deux centimes), à titre de dommages et intérêts pour remise tardive des documents de fin de contrat,
- 1 000, 00 € (mille euros), sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

DIT que les créances salariales produiront intérêts au taux légal à compter du 7 décembre 2017, date de présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation et d'orientation, et que les créances indemnitaires produiront intérêts au taux légal à compter du présent jugement conformément aux dispositions des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil ;

ORDONNE à la [REDACTED] de remettre les documents de fin de contrat conformes au présent jugement ;

DIT qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire au-delà de l'exécution provisoire de droit ;

DÉBOUTE la [REDACTED] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs autres demandes ;

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

Le greffier,

En foi de quoi, la présente expédition,
certifiée conforme à la minute, est délivrée
par le Greffier en Chef soussigné

Le président,





INDIQUÉ AU VERSO

Avisé Le
Blanc Mesnil
Pat
le 09/16

589

Déduire 7 grammes

RECOMMANDÉ AR

Mme [redacted] avalarani née

[redacted]
93150 LE BLANC-MESNIL

DESTINATAIRE



2C 157 452 9363 1



7L 0202 / 792

