CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE MONTPELLIER

RG N° F 18/00152 - N° Portalis
DCVC-X-B7C-BTZO

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

[redacted]

MINUTE N°152

JUGEMENT DU
17 Mai 2019

Qualification :
CONTRADICTOIRE
PREMIER RESSORT

Prononcé le :

17 Mai 2019

Notifié le
17 MAI 2019
copie exécutoire
délivrée le :

à :

APPEL du

Par :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Audience du : 17 Mai 2019

[redacted]
Assistée de Me Olivier MARTIN LASSAQUE (avocat au barreau de MONTPELLIER)

DEMANDERESSE

[redacted] gérant, présent ,
assisté de Me Emaé BERLET substituant Me Sébastien MONETTO (CORNILLIER avocats - Barreau de PARIS)

DEFENDERESSE

-COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Monsieur Franck MARY-MONTLAUR, Président Conseiller (S)
Monsieur Rémy ROBERT, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Omar BAKIRI, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Nigel CONNOR, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Monsieur Pascal MINGHETTI, Greffier.

Prononcé publiquement par mise à disposition au greffe et signé par Audrey BACHIMONT, greffier.

PROCÉDURE :

-Date de réception de la demande :14 Février 2018 .

-Date du bureau de conciliation et d'orientation : 04 Mai 2018 .

-Ordonnance de clôture de la mise en état du 8 février 2019 .

-Débats à l'audience de jugement du : 22 Février 2019 .

A CETTE AUDIENCE :

Me MARTIN LASSAQUE développe oralement ses conclusions écrites visées par le greffier d'audience et dépose un dossier ;

Me BERLET , pour la partie défenderesse, développe également oralement ses conclusions écrites visées par le greffier d'audience et dépose un dossier .

CETTE AFFAIRE FUT MISE EN DÉLIBÉRÉ ET CE JOUR IL A ÉTÉ PRONONCÉ LE JUGEMENT SUIVANT :

RAPPEL DES FAITS:

[redacted] est engagée en date du 13/11/15 par [redacted] en qualité de monitrice éducatrice. La rupture du contrat de travail a eu lieu le 03/10/17.

[redacted] saisissait le conseil de céans afin d'obtenir :
- une nouvelle classification d'emploi
- 9641,90€ de rappels de salaire à ce titre et la remise des bulletins de salaires rectifiés
- La requalification de la rupture de la relation de travail en un licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 16243,20€ d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- 10828,80€ d'indemnité compensatrice de préavis ainsi que 1082,88€ de congés payés y afférents
- 10000€ d'indemnité complémentaire
- Le versement des dividendes sous astreinte de 100€ par jour de retard un mois après notification de la décision à intervenir
- 2500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile
- l'exécution provisoire du jugement

La SARL [redacted] en réponse, demandait le débouté de [redacted] de toutes ses demandes, 1500€ d'article 700 du code de procédure civile ainsi que les entiers dépens à la charge de [redacted]

SUR LES DEMANDES:

Sur la demande de nouvelle classification

Selon une jurisprudence constante, la qualification professionnelle d'un salarié dépend des fonctions qu'il exerce réellement.

Selon l'article 6 du code de procédure civile, à l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder.

Selon l'article 9 du code de procédure civile il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

En l'espèce, la partie demanderesse souhaite être positionnée sur une nouvelle classification d'emploi en tant que cadre. Elle ne prouve pas des faits propres à fonder sa prétention et n'apporte aucune pièce probante dans ce sens.

En conséquence, le Conseil déboute [redacted] de ses prétentions à ce titre.

Sur la demande de requalification de la rupture de la relation de travail en un licenciement sans cause réelle et sérieuse:

Selon une jurisprudence de la cour de cassation, chambre sociale, n°06-43867du 27/09/07, la faute grave, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Selon une jurisprudence de la cour d'appel de Paris du 24/09/15 (14/05610), la faute grave est définie comme un manquement du salarié à ses obligations.

Selon une jurisprudence de la cour de cassation, chambre sociale, n°99-42204 du 09/10/01, il appartient à l'employeur de prouver la faute grave dont il se prévaut.

En l'espèce, [redacted] a informé son employeur, par mail en date du 15/08/17, qu'elle avait signé un contrat de parrainage avec [redacted] pour accueillir un enfant les week-end, les vacances scolaires et à temps complet. Elle a été licenciée pour faute grave alors que son maintien dans l'entreprise n'était pas rendu impossible. Ce parrainage est une aide à la fois bénévole, partielle et durable. Les faits reprochés dans la lettre de licenciement ne sont pas constitutifs d'une faute grave, ni même d'une cause réelle et sérieuse pouvant motiver un licenciement. L'employeur ne prouve pas de faute grave.

En conséquence, le conseil requalifie la rupture de la relation de travail en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur la demande d'indemnisation pour la requalification de la rupture

Selon l'article L1235-3 du code du travail : « Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, 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 dans le tableau » qu'il établit.

Selon l'article 55 de la constitution du 4 octobre 1958 modifiée : « Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie. ».

Selon l'article 8 de la convention n°158 de l'Organisation Internationale du Travail, dûment approuvée par la France et ratifiée, « Un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement injustifiée aura le droit de recourir contre cette mesure devant un organisme impartial tel qu'un tribunal, un tribunal du travail, une commission d'arbitrage ou un arbitre. ».

Selon l'article 10 de ladite convention « Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationale, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée. ».

De plus, le barème prévu à l'article L1235-3 du code du travail résultant de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 ratifiée par la loi prévoit des indemnités maximales extrêmement faibles, voire indigentes. Ces maximas ne sauraient donc permettre des indemnités adéquates au sens de la convention n°158 précitée.

En outre, l'article L1235-3 du code du travail ancien, applicable aux licenciements prononcés avant le 24 septembre 2017 posait le principe d'une indemnisation minimale égale au salaire des six derniers mois du salarié licencié de manière injustifié. Ce minimum, par exception n'était pas applicable aux salariés présentant une ancienneté inférieure à 2 ans travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés. Pourquoi un salarié présentant une ancienneté de 2 ans a droit à une indemnité maximale de 3,5 mois, cette indemnité serait-elle adéquate pour un salarié licencié postérieurement au 24 septembre 2017, alors qu'était antérieurement adéquate une indemnité minimale égale à son salaire des 6 derniers mois, ceci à règle constante puisque la règle de niveau supérieur (la convention n°158 de l'OIT) n'a pas été modifiée.

Par ailleurs l'article 24 de la Charte Sociale Européenne révisée comporte des dispositions analogues à celles de la convention n°158 précitée puisqu'il dispose : qu'en vu «d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :
a. le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
b. le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.
A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial. »

Le Conseil d'Etat a clairement affirmé l'effet interne en droit français de la Charte Sociale Européenne révisée et qu'elle peut être directement invoquée par un justiciable, notamment s'agissant de son article 24 (Conseil d'Etat 11 avril 2012 n°322326 GISTI Fédération des Associations pour la promotion et l'insertion par le logement, Conseil d'Etat 10 février 2014 n°358992 Fisher, Conseil d'Etat 23 juillet 2014 n°358349 Syndicat National des Collèges et des Lycées).

Or, le Comité Européen des Droits Sociaux a, dans une décision du 8 septembre 2016 (réclamation n°106/2014 de la Finnish Society of Social Rights contre l'état finlandais) prononcé l'inconventionnalité d'un barème des indemnités pour licenciement injustifié fixant un plafond de 24 mois de salaire instauré par la législation finlandaise. Le Comité Européen des Droits Sociaux définit clairement la notion d'indemnité adéquate comme devant être « ajustée à son but » soit la réparation du préjudice subi par le salarié.

Le Comité Européen des Droits sociaux a, en outre, dans ses conclusions 2016 concernant la France, expressément mis en garde dans les termes suivants :
« Le Comité rappelle qu'au regard de l'article 24 de la Charte, les indemnités en cas de licenciement abusif sont considérées comme appropriées si elles prévoient l'indemnisation de la perte financière encourue entre la date du licenciement et celle de la décision de l'organe de recours. Il convient également (observation interprétative des articles 8 & 2 et 27 & 3, Conclusions 2011) que les indemnités doivent être à la fois proportionnelles au préjudice subi par la victime et suffisamment dissuasives pour l'employeur. Tout plafonnement des indemnités qui empêcheraient celle-ci d'être suffisamment réparatrices et dissuasives est proscrit. »

Le caractère extrêmement faible des plafonds exclut qu'ils permettent l'octroi d'indemnités suffisamment réparatrices et dissuasives.

En outre, le droit français exclut depuis la loi n°73-680 du 13 juillet 1973 toute autre indemnisation du préjudice résultant de la perte d'emploi résultant d'un licenciement que celle prévue par le code du travail et, notamment exclut l'application du droit commun (actuel article 1240 du Code Civil). Seuls les préjudices distincts peuvent être réparés dans les conditions du droit commun. Il s'agit d'un argument supplémentaire pour exclure l'application du barème instauré par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017. Dans le cas finlandais, le Comité Européen des Droits Sociaux a écarté l'application d'un barème nonobstant la possibilité juridique pour le salarié finlandais d'obtenir une réparation intégrale de son préjudice en vertu du droit commun de la responsabilité civile dans la mesure où, de fait, cette possibilité n'est que théorique et où les juridictions finlandaises ne prononcent pas de condamnations sur ce fondement.

En l'espèce, les dispositions de l'Organisation Internationale du Travail, ont une valeur supérieure à celles de l'article L1235-3 du code du travail résultant de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 ratifiée par la loi. La réparation prévue par ledit article n'est, en effet pas adéquate. En effet adéquat signifie « exactement proportionné à son objet, adapté à son but » (Le Petit Robert) ou « qui correspond exactement à son objet » (Le Petit Larousse). La réparation d'un licenciement jugé injustifié doit donc être une réparation exacte. Il ne peut donc s'agir que de la réparation totale du préjudice subi. Le barème ne permet pas aux juges présents d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice qu'ils ont subi. [redacted] a subi un préjudice important notamment pour une assurance sur un crédit qu'elle avait souscrit qu'elle n'a pu faire appliquer vu le motif de la rupture. Elle est en droit d'obtenir une réparation intégrale de son préjudice en vertu du droit commun de la responsabilité civile.

En conséquence, le conseil dit qu'une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau selon l'article L1235-3 du code du travail n'est pas applicable dans l'état sur le dossier ici présent et que la réparation du préjudice doit être une indemnité adéquate, pour cela le conseil condamne la SARL [redacted] à verser à [redacted] la somme de 6648€ à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur la demande d'indemnité compensatrice de préavis :

Selon l'article L1234-1 du code du travail,
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.

En l'espèce, le conseil de céans a requalifié la rupture du contrat de travail en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et le salarié n'a pas bénéficié d'un délai congés.

En conséquence, le conseil condamne la SARL [redacted] verser à [redacted] la somme de 2216,19€ au titre d'indemnité compensatrice de préavis ainsi que 221,62€ de congés payés y afférents.

Sur la demande d'indemnité complémentaire

Selon l'article 6 du code de procédure civile, à l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder.

Selon l'article 9 du code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

En l'espèce, la partie demanderesse souhaite une demande d'indemnités supplémentaires. Elle ne prouve pas des faits propres à fonder sa prétention et n'apporte aucune pièce probante dans ce sens.

En conséquence, le Conseil déboute [redacted] de ses prétentions à ce titre.

Sur la demande de rachat des parts sociales

Selon l'article 6 du code de procédure civile, à l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder.

Selon l'article 9 du code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

En l'espèce, la partie demanderesse souhaite un paiement de parts sociales. Elle ne prouve pas des faits propres à fonder sa prétention et n'apporte aucune pièce probante dans ce sens. L'employeur apporte la preuve du paiement de ces parts sociales.

En conséquence, le Conseil déboute [redacted] de ses prétentions à ce titre.

Sur l'exécution provisoire :

Selon l'article R1454-28 du code du travail, sont de droit exécutoires à titre provisoire :
1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;
2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;
3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement.

En l'espèce, le salaire de référence selon les pièces fournies à la barre est de 2216,19€.

En conséquence, le conseil ordonne l'exécution provisoire pour ce qui est de droit.

Sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens :

Selon l'article 700 du code de procédure civile, comme il est dit au I de l'article 75 de la loi n°91-647 du 10/07/1991, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens, ou, à défaut la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qui détermine au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. 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 cette condamnation.

Attendu du que l'équité commande de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au profit de [redacted], il lui est alloué la somme de 960 euros à ce titre,

Attendu que l'équité ne commande nullement de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au profit de la partie défenderesse, le Conseil la déboute de sa demande formulée à ce titre.

Le conseil dit que les éventuels dépens de l'instance seront laissés à la charge la partie défenderesse.

PAR CES MOTIFS,

LE CONSEIL, après en avoir délibéré, jugeant publiquement, CONTRADICTOIREMENT, et en **PREMIER RESSORT** ,

REQUALIFIE la rupture de la relation de travail en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

DIT qu'une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau selon l'article L1235-3 du code du travail n'est pas applicable dans l'état sur le dossier ici présent et que la réparation du préjudice doit être une indemnité adéquate, pour cela,

CONDAMNE la SARL [redacted] prise en la personne de son représentant légal en exercice à verser à [redacted] la somme de 6648€ (six mille six cent quarante huit euros) à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CONDAMNE la SARL [redacted] prise en la personne de son représentant légal en exercice à verser à [redacted] la somme de 2216,19€ (deux mille deux cent seize euros et dix neuf centimes) à titre d'indemnité compensatrice de préavis ainsi que 221,62€ (deux cent vingt et un euros et soixante deux centimes) de congés payés y afférents.

CONDAMNE la SARL [redacted] prise en la personne de son représentant légal en exercice à verser à [redacted] la somme de 960€ (neuf cent soixante euros) au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

ORDONNE l'exécution provisoire pour ce qui est de droit.

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs demandes.

CONDAMNE [redacted] aux éventuels dépens.

DÉLIBÉRÉ EN SECRET ET PRONONCE À L'AUDIENCE PUBLIQUE, LES JOUR, MOIS ET AN QUE DESSUS .

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,