

ML/BL

EXTRAIT des MINUTES
du SECRETARIAT-GREFFE du
CONSEIL de PRUD'HOMMES
de DIJON - COTE d'OR

MINUTE N° 09 / 667

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE DIJON

JUGEMENT

RG N° F 09/00082

Jugement du : 29 Septembre 2009

SECTION Commerce

AFFAIRE

DEMANDERESSE comparante en personne, assistée de Me Fabien
KOVAC (Avocat au barreau de DIJON)

contre

JUGEMENT
Qualification :
contradictoire
et en premier ressort

DEFENDERESSE représenté par Monsieur
lui-même assisté de Me (Avocat au barreau de

Jugement notifié :

- au demandeur le :

- au défendeur le :

Copie délivrée

- à
le :

- à
le :

Expédition revêtue de la formule
exécutoire
délivrée:

- à
le :

- Composition du bureau de Jugement lors des débats et du délibéré :

M. Paul Even DU FOU, Président Conseiller (E)
Mme Sylvie BRIONES, Assesseure Conseillère (E)
M. Jean-Pierre DUMONTIER, Assesseur Conseiller (S)
M. Pascal PETITBOULANGER, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Monique LAMBERT, Greffière

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 22 Janvier 2009

- Bureau de Conciliation du 17 Février 2009

- Convocations envoyées le 22 Janvier 2009 (AR signé le 27.01.09)

- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces

- Débats à l'audience de Jugement du 23 Juillet 2009 (convocations
envoyées le 23 Juillet 2009)

- Prononcé de la décision fixé à la date du 29 Septembre 2009

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure
civile

EXPOSE DES FAITS - PRÉTENTIONS DES PARTIES

Mme [] a été embauchée par la [] commerce de détail d'habillement en magasin) à compter du 8 avril 2002 en qualité de vendeuse, catégorie IV pour une durée de travail de 39 heures par semaine au salaire mensuel net de 1 143,37 € outre une commission de 1,20 % sur le chiffre d'affaire TTC réalisée par la salariée.

Terme a été mis au contrat par lettre recommandée avec accusé de réception du 29 juillet 2008 pour insuffisance professionnelle et comportement fautif.

Mme [] a saisi le conseil de prud'hommes de DIJON le 22 janvier 2009 et au dernier état de ses conclusions développées oralement lors de l'audience du 23 juillet 2009, elle demande au conseil de prud'hommes de :

Dire et juger Mme [] recevable et fondée en ses demandes,

Y faisant droit,

Dire et juger le licenciement de Mme [] dénué de toute cause réelle et sérieuse,

En conséquence,

Condamner la société [] à payer à Mme [] les sommes suivantes :

- 17 500, 20 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 1 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamner la société [] à remettre à Mme [] sous astreinte de 50 € par jour de retard, à compter de la décision à intervenir, une attestation ASSEDIC modifiée en fonction de la décision à intervenir,

Dire et juger que les condamnations prononcées seront assorties des intérêts au taux légal à compter du dépôt de la présente requête,

Ordonner l'exécution provisoire des condamnations non assorties de l'exécution provisoire de plein droit,

Condamner la société [] à aux entiers dépens de l'instance.

Mme [] rappelle qu'elle a tout d'abord exercé au magasin [] du 8 avril 2002 jusqu'à son congé maternité courant 2007.

A son retour, en octobre 2007, elle a repris son activité dans le cadre d'un temps partiel de 73 % mais affectée dans un autre magasin

Ensuite, dans la mesure où [] ne réalisait pas ses objectifs, selon les dires du gérant, il lui a été demandé, compte tenu de son expérience passée de retourner y travailler à la fin du mois d'avril 2008.

Elle a alors travaillé avec Mlle [] qui venait d'être embauchée. Cette dernière ayant démissionné début juin 2008, elle a été remplacée par une intérimaire

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 20 juin 2008, le gérant lui a fait part de ce que les résultats du magasin étaient décevants.

Elle a ensuite été convoquée à entretien préalable à licenciement le 19 juillet 2008.

Lors de cet entretien, elle soutient que son employeur n'a pas émis le moindre grief à son égard, raison pour laquelle le conseiller qui l'assistait, _____, a insisté pour connaître les motifs de cet entretien, mais en vain, aussi, bien qu'aucun reproche ne lui aurait été formulé, elle s'est vu néanmoins notifier son licenciement le 29 juillet 2008.

Aussi, elle en conteste les motifs qui ne reposeraient sur aucune cause réelle et sérieuse.

De son côté, la _____ conteste l'exposé des faits de Mme _____, rappelle que la lettre de licenciement fixe les limites du litige à savoir insuffisance professionnelle et comportement fautif, faisant ainsi notion à un travail insuffisant déjà évoqué antérieurement par un avertissement, et à une attitude négative induisant un climat de travail dégradé par suite d'un comportement inapproprié envers la salariée intérimaire,

La _____ demande que soit déboutée Mme _____ de l'ensemble de ses prétentions et réclame une indemnité de 200 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

MOTIVATION DE LA DÉCISION

Sur la cause réelle et sérieuse du licenciement

Attendu que la lettre de licenciement fixe les limites du litige ;

Que la lettre de licenciement est rédigée comme suit :

“Je fais suite à l'entretien qui s'est tenu le samedi 19 juillet 2008 et au cours duquel vous étiez assistée de M.

Je vous informe de ce que j'ai décidé de vous licencier pour le motif suivant : alors que je constate la réalité d'un travail insuffisant, et que je vous en informe de manière officielle (avertissement), je suis confronté à la persistance d'une attitude négative de votre part, qui induit un climat de travail dégradé.

L'intérimaire qui travaillait avec vous a clairement exprimé “son ras le bol”, prenant la décision inattendue de démissionner, alors que dans le même temps, vous nous adressiez une liste invraisemblable de reproches la concernant, avec des accusations parfois graves !

Ensuite de notre entretien, au cours duquel vous avez insisté sur votre rôle positif auprès de _____ votre implication afin de “l'intégrer” au groupe, je conçois d'autant moins le sens de votre lettre remise à mon épouse ! C'est très contradictoire, à tout le moins.

Nous sommes en difficulté avec la boutique, après le précédent départ de _____ et vous ajoutez à cela par votre comportement qui n'est pas approprié. Ce n'est pas mettre en balance deux versions opposées à propos d'un incident grave de conséquences pour la société : c'est constater un état de fait, qui ne peut ni durer, ni se renouveler.

Votre préavis d'une durée de deux mois devrait débiter à réception de la présente lettre.

En fait, nous vous dispensons de l'effectuer.”

Attendu que l'employeur, comme il le souligne dans ses écritures, fonde le licenciement de Mme _____ sur deux moyens :

- sur l'insuffisance professionnelle
- sur un comportement fautif

1) Sur l'insuffisance professionnelle

Attendu que l'employeur indique constater la réalité d'un travail insuffisant ;

Qu'il rappelle avoir informé Mme [] de manière officielle par un avertissement ;

Qu'il est confronté à la persistance d'une attitude négative ;

Attendu que la société [] appelle avoir, par l'avertissement du 20 juin 2008, attirer l'attention de sa vendeuse par une nette baisse du chiffre d'affaire, depuis ce départ début juin 2008 de la précédente vendeuse, faisant état d'un chiffre d'affaire le samedi 14 juin 2008 d'environ 680 €, comparativement à la même époque de l'année 2007 dont le chiffre d'affaires était environ de 1 500 € ;

Attendu que l'employeur dans cet avertissement compare le chiffre d'affaire de [] celui de ses autres boutiques ;

Que l'employeur fait grief de ce que ces mauvais résultats se poursuivent sur la semaine suivante ;

Que l'employeur, dans la lettre de licenciement, constate la poursuite de cette même baisse de chiffre d'affaires ;

Attendu que l'employeur base son grief sur une baisse du chiffre d'affaires sur une période très courte, du 14 juin 2008 à la date du licenciement le 29 juillet 2008 ;

Qu'il n'apporte aucun élément chiffré sur l'ensemble de cette période, ni de comparaison avec ceux de ses autres boutiques, étant observé que ces différentes boutiques ne vendent pas le même type d'habillement ;

Qu'il appartient à l'employeur de justifier de façon objective la réalité d'une baisse de chiffre d'affaire et d'en faire le lien avec l'activité réelle de la vendeuse en cause, tout aussi objectivement ;

Attendu qu'il y a lieu de rappeler que Mme [] a été replacée dans ce magasin en avril 2008, après une absence d'environ 1 an ;

Il y a lieu de constater que ce premier grief n'établit pas de manière objective et chiffré l'insuffisance professionnelle de Mme [] par cette baisse de résultats, il sera donc écarté ;

2) Sur un comportement fautif

Attendu que la [] développe dans sa lettre de licenciement les fautes reprochées à Mme [] qui aurait conduit la nouvelle intérimaire Mlle [] à partir précipitamment ;

Qu'il met en avant "une attitude négative", des "attitudes désobligeantes et de pressions constantes" ;

Que ces griefs sont basés sur :

- attestation de Mlle [] qui fait part de pression constante et d'attitudes désobligeantes de la part de Mme []

- attestation de la société intérimaire qui a constaté, le 20 mars dans la boutique que Mlle [redacted] était en pleurs, l'amenant à mettre un terme à la mission,

- attestation de l'épouse du gérant, Mme [redacted] qui rapporte que Mme [redacted] mettait en garde tant son mari qu'elle-même sur l'attitude qu'elle n'estimait pas professionnelle de Mlle [redacted] à savoir :

- problème de réassortiment des rayons
- tout lui faire
- doit être plus autonome
- connaître ses réserves et aller vérifier, etc...

Attendu que l'employeur tire conclusion de ces trois attestations sur une mésentente qui aurait eu des répercussion sur le départ de Mlle [redacted]

Qu'il y a lieu de relever que l'attestation de Mlle [redacted] n'est qu'allégations sans rappel de faits objectifs, datés, précis qui seraient imputables à Mme [redacted] ;

Que l'attestation de [redacted] le fait que constater que Mlle [redacted] C'était en pleurs sans relier aucunement cet état dépressif à des manquements de Mme [redacted] ;

Que Mme [redacted] n'expose que des constatations faites par Mme [redacted] sur la façon de travailler de Mlle [redacted], sans que n'apparaissent dans la liste des griefs faits une volonté de nuire, seule l'employeur, sans le justifier en tire l'existence d'une attitude désobligeante de Mme [redacted] sans vérifier si les faits rapportés sont réels ou fallacieux ;

Il y a lieu de constater que le deuxième motif évoqué à l'appui de la cause réelle et sérieuse de licenciement n'apporte aucun élément objectif, précis, vérifiable ;

Ce motif doit être écarté ;

Attendu que les deux motifs allégués dans la lettre de licenciement du 29 juillet 2009 ne justifient pas d'une cause réelle et sérieuse, il y a lieu de déclarer le licenciement de Mme [redacted] sans cause et sérieuse ;

Sur les demandes financières

Attendu que Mme [redacted] justifie d'une présence de 6 ans dans l'entreprise qui compte moins de 11 salariés ;

Attendu que le licenciement prononcé n'a pas de cause réelle et sérieuse, ce qui cause un réel préjudice à la demanderesse, il y a lieu de faire droit à sa demande de dommages et intérêts à hauteur de 6 000 € ;

Attendu que le licenciement a été déclaré sans cause réelle et sérieuse, il y a lieu d'ordonner la remise d'une attestation ASSEDIC rectifiée ;

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser Mme [redacted] supporter l'intégralité des frais qu'elle a engagé dans cette affaire, il y a lieu de lui allouer 450,00 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Qu'il n'est pas inéquitable de laisser la [redacted] supporter les frais engagés dans cette affaire, il y a lieu de la débouter de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS

Le conseil de prud'hommes de DIJON, section commerce, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort,

Dit que le licenciement de Mme _____ n'a pas de cause réelle et sérieuse,

Condamne la _____ à régler à Mme _____ :

- 6 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse avec intérêts au taux légal à compter de la date du jugement,
- 450 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Déboute Mme _____ le ses autres demandes,

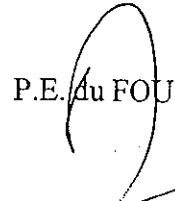
Déboute la _____ de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la _____ aux entiers dépens de l'instance.

La Greffière,


V. THIRIET

Le Président,


P.E. du FOU

COPIE CERTIFIÉE CONFORME
A LA MINUTE.

LE GREFFIER EN CHEF

P.O.

L'Adjointe assesseur
Catherine BOUQUET

