

RG N° F 06/00185

EXTRAIT DES MINUTES DU
SECRETARIAT GREFFE DU
CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE SAINT-MALO OU IL
EST ECRIT CE QUI SUIT
JUGEMENT DU 22 MAI 2007

contre

DEMANDEUR

Madame
Téléprospectrice

Comparante, assistée de Madame . . . , salariée de la
même entreprise

DÉFENDEUR

SECTION Commerce

SARL
Prise en la personne de son Gérant

MINUTE N° 07 / 112

Représentée par Me Bérengère VAILLAU, Avocat au barreau de
DIJON

Appel du :
Arrêt du :

Expédition comportant
la formule exécutoire
délivrée le
à

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT
lors des débats et du délibéré

Madame Béatrice MONTAY, Président Conseiller (E)
Madame Germaine RENAULT, Assesseur Conseiller (E)
Mademoiselle Gaëlle HAMONOU, Assesseur Conseiller (S)
Madame Georgette BRIZARD, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Madame Myriam GAUTHIER, Greffier

DÉBATS

A l'audience publique du 27 Mars 2007

JUGEMENT CONTRADICTOIRE - PREMIER RESSORT

Prononcé à l'audience publique du 22 Mai 2007

par Madame Béatrice MONTAY, Président (E)
Assistée de Madame Myriam GAUTHIER, Greffier

PROCÉDURE

Madame a saisi le Conseil de Prud'hommes de SAINT MALO le 21 septembre 2006 de la demande suivante à l'encontre de la

- Commissions ou primes : janvier 2006 à septembre 2006	1 000,00 € Brut
- Congés payés	80,00 € Brut
- Annulation d'une sanction disciplinaire	
- Rappel de salaire afférent	100,00 € Brut
- Indemnité de préavis	1 260,00 € Brut
- Congés payés sur préavis	126,00 € Brut
- Indemnité pour non respect de la procédure de licenciement	1 260,00 € Brut
- Dommages-intérêts pour rupture abusive du CDI et préjudice moral	7 500,00 € Brut
- Remise du certificat de travail, de l'attestation ASSEDIC, des bulletins de paye : sous astreinte de 100,00 € par jour de retard à compter de la demande,	
- Application de l'art. R 516-18 du Code du Travail	
- Article 700 du NCPC	1 500,00 €

L'affaire a été inscrite au rôle de l'audience de conciliation du 07 novembre 2006 pour laquelle les parties ont été convoquées conformément aux dispositions des articles R516-9 et suivants du Code du Travail.

Aucun accord n'étant intervenu lors de la tentative de conciliation, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement à l'audience du 27 mars 2007 et les parties convoquées selon les dispositions de l'article R 516-20 du Code du Travail.

A cette audience, les parties ont comparu comme il a été dit ; leurs demandes, en leur dernier état, s'établissaient comme suit :

Pour Madame J

"A titre principal :

Ordonner l'annulation de la sanction disciplinaire de licenciement,

Ordonner la réintégration de Mademoiselle J au sein de la Société, dans les conditions identiques à celles existantes lors de la rupture du contrat de travail par la Société, notamment en reprenant son ancienneté au 12 janvier 2006,

Condamner la Société au paiement d'une somme de 1 000,00 € sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile,

Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir,

Condamner la Société aux entiers dépens y compris d'exécution.

A titre subsidiaire :

Condamner la Société au paiement de 1 260,00 € bruts pour l'irrégularité de la procédure du 29 juin 2006, Monsieur n'ayant pu produire un mandat représentatif, cette procédure irrégulière ayant abouti à la notification d'une sanction disciplinaire à l'encontre de Mademoiselle J

Condamner la Société _____ à des dommages et intérêts pour la rupture abusive du contrat de travail de Mademoiselle J. _____ et pour le préjudice moral constitué par la particulière brutalité de cette décision,

Fixer cette indemnité à la somme de 9 000,00 € nets représentant 9 mois de salaire net,

Condamner la même au paiement de dommages et intérêts pour production tardive des documents légaux 600,00 € nets

Condamner la Société _____ au paiement d'une somme de 1 000,00 € sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile,

Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir,

Condamner la Société _____ aux entiers dépens y compris d'exécution."

Pour la _____

"Dire et juger Madame J. _____ mal fondée en l'intégralité de ses demandes,

En conséquence, l'en débouter ;

La condamner à payer à la Société _____ une somme de 1 500,00 € au titre de l'article 700 du NCPC,

La condamner aux entiers dépens."

A l'issue des débats, le Conseil a mis l'affaire en délibéré et fixé le prononcé du jugement à son audience du 22 mai 2007, parties avisées selon les dispositions de l'article R 516-29 du Code du Travail.

---000000000---

LES FAITS

La Société _____ a pour activité la commercialisation de matériels de chauffage, en majorité auprès de particuliers, en vente directe à domicile, par le bais, notamment, de télé prospection téléphonique.

Mademoiselle J. _____ a été embauchée par la Société _____ en qualité de Télé Prospectrice, niveau 1, échelon 1, suivant contrat à durée indéterminée, à compter du 12 janvier 2006.

Après un arrêt de travail et conformément aux préconisations du médecin du travail, Mademoiselle J. _____ a été équipée dès le 22 juin 2006 d'un casque téléphonique.

Depuis ce jour, Mademoiselle J. _____ estime qu'elle fait l'objet d'agissements répétés ayant pour effet la dégradation de ses conditions de travail altérant sa santé physique et mentale.

Deux courriers recommandés ont été adressés à Mademoiselle J. _____ par son employeur. Le premier, le 20 juin 2006, pour lui signifier un avertissement pour s'être absentée de son poste de travail de 17h à 20h et le second, le 21 juin, pour lui signifier un autre avertissement pour des motifs non évoqués au cours de l'entretien.

Le 25 juillet, la Société a adressé un autre courrier à Mademoiselle J. , auquel elle a répondu point par point le 1 août.

La Société estime, quant à elle, que Mademoiselle J a pris l'habitude de s'absenter sans motif valable.

Après deux sanctions explicites, Mademoiselle J a, à nouveau, été absente de son poste de travail sans en apporter aucune justification et c'est dans ce contexte que la procédure de licenciement a été diligentée par la Société.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Mademoiselle fait valoir au soutien de ses demandes

Le premier avertissement du 20 juin n'est pas recevable dans la mesure où elle a bien justifié son absence le lendemain sur un document fourni par l'employeur. L'unique exemplaire de ce document est détenu par l'employeur.

Suite à des problèmes de santé et bien qu'elle ait été en poste depuis le 12 janvier 2006, la Direction n'a accepté de lui fournir un casque téléphonique que le 20 juin 2006 suite aux préconisations de la Médecine du travail du 9 juin 2006.

Depuis cette obligation, la Direction de la Société sera à l'origine d'un harcèlement moral à son encontre. En effet, un premier avertissement lui a été notifié le 20 juin et le lendemain, une nouvelle convocation à entretien préalable lui a été adressée.

Par ces agissements, l'employeur voulait la faire «craquer» dans le but de la faire démissionner, afin de s'exonérer de ses obligations légales.

Par ailleurs, l'entretien du 29 juin 2006 est irrégulier dans la mesure où il a été mené par Monsieur n'ayant aucun mandat représentatif de l'employeur.

L'avertissement notifié le 6 juillet la sanctionnait pour son attitude insolente. Ces griefs n'ont pas été évoqués au cours de l'entretien. Monsieur lui a seulement demandé de s'expliquer sur son insuffisance professionnelle et ses absences injustifiées.

Le 17 juillet 2006, elle a contesté par écrit cette sanction et en a adressé une copie à l'Inspection du travail.

Par ailleurs, le licenciement est motivé par des faits déjà sanctionnés. Selon la jurisprudence, un même fait ne peut justifier successivement deux mesures disciplinaires. Est sans cause réelle et sérieuse le licenciement survenu en l'absence de tout fait nouveau après un avertissement.

Ainsi, ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire (avertissement) le 20 juin, pour absences injustifiées, puis une seconde sanction (avertissement) le 6 juillet pour attitude plus qu'insolente, le licenciement brutal intervenu le 18 septembre, sans qu'aucun nouveau fait fautif n'ait été soulevé, est abusif.

De plus, son licenciement est intervenu dans des conditions particulièrement brutales et vexatoires.

En vertu de l'article L.122-43 du Code du Travail, le Juge Prud'homal peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou disproportionnée à la faute commise. Il ne dispose toutefois pas de cette faculté lorsqu'un licenciement est prononcé ou qu'un contrat à durée déterminée est rompu pour faute grave. (Cass. Soc. 12 novembre 2003 n°01-42130).

Mademoiselle J. qui ne bénéficie d'aucun statut protecteur particulier, a été licenciée par la Société

Sur la prétendue irrégularité de la procédure du 29 juin 2006, la jurisprudence dispense l'employeur de la formalité de l'entretien en matière d'avertissement même si, plus tard, il est utilisé à l'appui d'un licenciement (Cass. Soc. 19 janvier 1989- Bulletin civil N° 50 et autres).

Aucun fondement juridique ne saurait justifier que la procédure disciplinaire soit déclarée irrégulière à raison d'un formalisme non obligatoire et d'autre part la représentation de l'entreprise par Monsieur est tout à fait conforme à la jurisprudence précitée, puisque l'employeur a toute latitude pour se faire représenter par l'un de ses salariés et en l'espèce Monsieur, avait tous pouvoirs pour procéder aux entretiens préalables.

En conséquence, le fait que ce soit Monsieur qui ait reçu Mademoiselle n'est pas de nature à remettre en cause la régularité de la procédure.

En dépit des deux avertissements du 20 juin 2006 et 6 juillet 2006, de nombreuses absences injustifiées ont persisté. (6 heures au mois de juillet et 10 heures au mois d'août).

Un abandon d'une réunion sans y être autorisée le 1er septembre 2006, et une attitude effrontée envers ses collègues et responsables ont été constatés.

Au soutien de sa thèse du harcèlement moral, Mademoiselle se borne à faire état des deux sanctions disciplinaires dont elle a fait l'objet.

Cela ne répond en aucun cas à la définition du harcèlement moral (article L.122-49 alinéa 1 du Code du Travail).

Il est démontré que les sanctions ont été des réponses justes et proportionnées au comportement fautif de la salariée.

Selon jurisprudence constante, le certificat de travail est quérable et non portable, comme l'attestation ASSEDIC que doit délivrer l'employeur au moment de la rupture du contrat de travail afin de faire valoir les droits au chômage (Cass. Soc. 5 octobre 2004 N°1739).

De plus, la lettre de licenciement est datée du 18 septembre 2006 et Mademoiselle a récupéré son attestation ASSEDIC, son certificat de travail et le solde de tout compte le 26 septembre 2006.

Il est nécessaire de préciser que Mademoiselle n'a pas hésité à se présenter au siège de l'entreprise en menaçant les salariés avec une arme pour obtenir des documents que l'employeur tenait à sa disposition. Le Tribunal Correctionnel de Saint-Malo a condamné Mademoiselle à un mois de prison avec sursis suite à ces faits.

SUR QUOI LE CONSEIL

Après avoir entendu les parties et examiné les pièces versées aux débats,

Attendu qu'en vertu des dispositions de l'article L.122-13 alinéa 3 du Code du Travail et de la Jurisprudence constante (Cass. Soc. 12 novembre 2003 n° 01-42130), le Juge Prud'homal ne peut annuler un licenciement prononcé pour faute grave sauf dans les cas prévus expressément par la loi (Cass. Soc. 19 juin 2002 - RJS 10/02 n° 123) ;

Attendu que Mademoiselle J ne bénéficie d'aucun statut protecteur particulier ;

Attendu que la procédure disciplinaire du 29 juin 2006 est régulière sur la forme ;

Attendu que Monsieur est salarié de la Société et que de plus il est habilité par la Direction à gérer des recrutements et à mener les procédures disciplinaires ;

Attendu que Mademoiselle avait déjà été sanctionnée par deux avertissements le 20 juin 2006 et le 6 juillet 2006 pour des absences injustifiées et pour son comportement ;

Attendu que des absences sans demande d'autorisation, provoquées par des circonstances prévisibles, ou sans cause légitime, justifient un licenciement (Cass. Soc. 10 juillet 1986 n° 83-44.844 et du 27 mai 1998 n° 95-44.208) ;

Attendu que lorsque le comportement du salarié prend le caractère d'un insubordination délibérée, la faute peut présenter un caractère de gravité suffisant pour légitimer un licenciement sans préavis (Cass. Soc. 10 mars 1982 n° 80-40.239 et du 29 avril 2003 n° 01-42.376),

Attendu que l'existence de nouveaux griefs autorise l'employeur à retenir des fautes antérieures, même déjà sanctionnées, pour apprécier la gravité des faits reprochés au salarié (Cass. Soc. 15 mars 1994 n° 1456, 9 mars 1999 n° 1084 RJS 4/99 n° 509, 30 septembre 2004 n° 1836 RJS 1/05 n° 37) ;

Attendu qu'après une première absence injustifiée sanctionnée le 20 juin 2006, il est établi que Mademoiselle était de nouveau en absence injustifiée le 20 juin après-midi, le 18 juillet après-midi, le 25 juillet après-midi, le 22 août toute la journée, le 29 août après-midi, une partie de la matinée du 5 septembre 2006 ;

Attendu que Mademoiselle a confirmé lors de l'audience qu'elle signalait par écrit ces absences, mais qu'elle n'avait pas d'autorisation préalable ;

Attendu que Mademoiselle ne peut produire de justificatif régulier concernant ces absences ;

Attendu que les absences sans autorisation se sont multipliées et que le comportement de Mademoiselle prend le caractère d'une insubordination délibérée, la faute présente un caractère de gravité suffisant pour légitimer un licenciement sans préavis, (Cass. Soc. du 10 mars 1982 n° 80-40.239) ;

Attendu que Mademoiselle a confirmé lors de l'audience avoir quitté la réunion du 1er septembre 2006 sans autorisation ;

Attendu que les propos déplacés tenus par Mademoiselle lorsqu'elle a abandonné cette réunion, ont été confirmés par attestations de Mademoiselle S et Madame B ;

Attendu que les accusations de harcèlement moral ne répondent en aucun cas à la définition de l'article L.122-49 alinéa 1 de Code du Travail ;

Attendu que les deux sanctions disciplinaires reposent sur des faits précis, démontrés et sanctionnables et relèvent du pouvoir disciplinaire de l'employeur ;

Attendu que conformément à l'arrêt du 5 octobre 2004 n° 1739 / RJS 12/04 n° 1780, le certificat de travail, l'attestation ASSEDIC que doit délivrer l'employeur au moment de la rupture du contrat de travail est quérable et non portable ;

Attendu que Mademoiselle J. a récupéré ses documents le 26 septembre 2006 et que dans ces conditions une production tardive des documents légaux ne peut être retenue ;

En conséquence, Mademoiselle J. est déboutée en conséquence de toutes ses demandes.

Attendu qu'il ne paraît pas inéquitable de laisser la Société supporter ses propres frais irrépétibles ;

Elle sera déboutée, en conséquence, de sa demande sur le fondement de l'article 700 du NCPC.

PAR CES MOTIFS

LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE SAINT MALO,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort,

DIT et JUGE Mademoiselle S. mal fondée en l'intégralité de ses demandes,

DÉBOUTE Mademoiselle de l'ensemble de ses demandes,

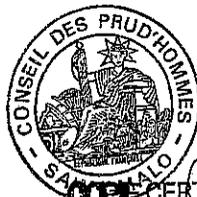
DÉBOUTE la Société de sa demande au titre de l'article 700 du NCPC,

CONDAMNE Mademoiselle J. aux dépens de l'instance.

Ainsi jugé et prononcé en audience publique, toutes portes ouvertes, les jour, mois et an que devant.

La Greffière,
M. GAUTHIER

La Présidente,
B. MONTAY



COPIE CERTIFIÉE CONFORME
A LA MINUTE
Le Greffier,