

Extrait des minutes
du greffe du conseil de Prud'hommes
de Rambouillet

JUGEMENT

Références à rappeler pour tous les actes de procédure

RG N° F 10/00042
SECTION Commerce

Audience du : 18 Novembre 2010

AFFAIRE

Jean-Jacques GUYOMARD, UNION LOCALE CGT DE RAMBOUILLET
contre
SAS COIGNIERES AUTOMOBILES

Composition du bureau de Jugement lors des débats et du
délibéré

JUGEMENT

Qualification :

Ressort

Minute n°

Monsieur Christian DUBOIS, Président Conseiller (S)
Monsieur Alain LAISNE, Assesseur Conseiller (S)
Mademoiselle Stephanie CHARDON, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Dominique ROSSIGNOL, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Claudette CHARTRAIN,
Greffier

Notification le :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée
le :
à :

Entre

Monsieur Jean-Jacques GUYOMARD

6 Migaudry
28800 BONNEVAL

Représenté par Me David METIN (Avocat au barreau de
VERSAILLES)

UNION LOCALE CGT DE RAMBOUILLET

19 rue du Muguet
78120 RAMBOUILLET
Absent

DEMANDEURS

Et

SAS COIGNIERES AUTOMOBILES

2 rue Fresnel
78310 COIGNIERES

Représenté par Me Laurent BARDET (Avocat au barreau de
VERSAILLES)

DEFENDEUR



PROCEDURE

Le Conseil de Prud'Hommes de Rambouillet, Section Commerce a été saisi d'une demande reçue au greffe. Celui-ci a envoyé un récépissé à la partie demanderesse en l'avisant des lieu, jour et heure de la séance du Bureau de Conciliation .

En application des dispositions de l'article R 1452-4 du code du Travail, le secrétariat a convoqué la partie défenderesse par lettre recommandée avec avis de réception, en lui adressant le même jour copie de cette convocation par lettre simple devant le bureau de conciliation pour se concilier sur les chefs de demande .

La convocation a informé également la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pourraient, même en son absence, être prises contre elle par le bureau de conciliation, au vu des seuls éléments fournis par son adversaire;

- Date de la réception de la demande : 28 Janvier 2010
- Bureau de Conciliation du 01 Avril 2010
- Convocations envoyées le 01 Février 2010
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 16 Septembre 2010
- Prononcé de la décision fixé à la date du 04 Novembre 2010
- Délibéré prorogé à la date du 18 Novembre 2010
- Décision prononcée par Monsieur Christian DUBOIS (S)
Assisté(e) de Madame Laurence MAGNANI, Greffier

Le dernier état des chefs de demandes présenté à l'audience des plaidoiries est le suivant :

Chefs de la demande

- Requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Indemnité compensatrice de préavis : 5 289,64 €
- Congés payés afférents : 529 €
- Dommages et intérêts pour non respect de la procédure : 3 111,55 €
- Indemnité conventionnelle de licenciement : 7 200 €
- Dommages et intérêts pour non respect du droit individuel à la formation : 1 098 €
- Indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse : 40 000 € nets de CSG et CRDS, soit 43 365 € bruts
- Prime exceptionnelle pour l'année 2008 : 2 592 €
- Prime exceptionnelle pour l'année 2009 : 2 592 €
- Congés payés afférents : 518 €
- Fixer la moyenne des salaires à 3 111,55 € conformément à l'article R1454-28 du code du travail
- Article 700 du code de procédure civile : 1 700 €
- Exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 du Code de Procédure Civile
- Recevoir l'Union Locale CGT de Rambouillet dans son intervention volontaire conformément à l'article L2132-3 du code du travail
- Fondement de l'article L1382 du code civil : 1 000 €
- Entiers dépens y compris les éventuels frais d'exécution



LES FAITS CONSTANTS

Monsieur GUYOMARD a été embauché par contrat écrit du 31 août 1998 par la SAS COIGNIERES AUTOMOBILES en qualité de peintre automobile.

La moyenne des trois derniers mois de travail s'élève à la somme de 3.111,55 €.

Monsieur GUYOMARD a fait l'objet de deux avertissements : le premier, le 27 janvier 2009, le deuxième, le 16 juin 2009.

Le 8 octobre 2009, en présence de M. Jean-Pierre ALARD, P D G de la société, de M. MISERE, Directeur Commercial, et de M. THOMAS, conseiller du salarié, un entretien s'est déroulé à l'initiative du conseiller.

Lors de cet entretien, il est noté sur le procès verbal : « un licenciement amiable vous est proposé ce jour » par M. MISERE.

M. ALARD dit « qu'il va réfléchir ».

Le 23 octobre 2009, M. GUYOMARD est convoqué par lettre recommandée avec accusé de réception à un entretien pour le 29 octobre 2009 pour évoquer l'éventualité de la rupture conventionnelle.

Le 29 octobre 2009, une première rupture conventionnelle d'un montant de 7 200 € est signée par les parties, datée du 6 novembre 2009, mais refusée par l'Inspection du travail le 2 décembre 2009.

Une seconde rupture conventionnelle était homologuée à compter du 22 décembre 2009, d'un montant de 7 700 €.

M. GUYOMARD, contestant la rupture de son contrat de travail, a saisi le conseil de céans.

MOYENS DES PARTIES

Pour le demandeur :

Non comparant, représenté par Maître David METIN, Avocat au barreau de Versailles, dépose des conclusions visées par la greffière d'audience conformément à l'article 455 du Code de Procédure Civile, auxquelles il convient de se reporter pour les moyens de fait et de droit défendus devant la juridiction.

Pour le défendeur :

M. Allard, présent, assisté de Maître Laurent BARDET, Avocat au barreau de Versailles, dépose également des conclusions visées par la greffière d'audience conformément à l'article 455 du Code de Procédure Civile auxquelles il convient de se reporter, fait une demande reconventionnelle de 1 700 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

DECISION DU CONSEIL

Après avoir entendu les parties en leurs plaidoiries, dires et explications, conformément à la loi, le conseil de céans a rendu la décision suivante :



SUR LA REQUALIFICATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE EN LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE

Selon l'article L 1231-1 du Code du Travail :

« Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié ou d'un commun accord dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre.

Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai ».

Selon l'article L 1231-4 du Code du Travail:

« L'employeur et le salarié ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles prévues par le présent titre. »

En Application de l'article L 1237-11 du Code du Travail :

« L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties. »

L'article L.1237-12 du Code du Travail :

« Les parties au contrat conviennent du principe de rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire, d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche ».

En l'occurrence, le conseil observera que la deuxième rupture conventionnelle est « un copier - coller » de la première (même date : 6 novembre 2009) qui, selon le premier refus de l'homologation du 2 décembre 2009 ne pouvait pas être saisi également au 6 novembre ; elle est donc antidatée et révèle à établir que M. GUYOMARD n'a pas pu se faire assister à un deuxième entretien ou plus comme le prévoit notamment l'Article L.1237-12 du Code du Travail et le souligne le conseil de M. GUYOMARD en ses écritures.

Selon le compte rendu de l'entretien du 8 octobre 2009, il ressort manifestement que l'initiative de la rupture incombe à l'employeur, tant par les griefs invoqués par M. ALARD :

« Vous avez manqué à votre métier : charger la peinture, ce qui fait une coulée, refaire la peinture de voir trois fois, ne satisfait pas les clients, [...]»

Vous êtes têtue comme une mule ; vous ne changez pas de comportement, nous vous avons fait des divertissements et rien de changé[...].

Nous ne pouvons continuer à un travail qui ne nous satisfait pas ainsi qu'à nos clients, vous êtes un peintre professionnel qui doit faire son travail correctement sans qu'il soit refait plusieurs fois, les couleurs qui ne sont pas dans les teintes adéquates, un licenciement amiable vous est proposé à ce jour [...].

Au regard de ces propos, il est indéniable qu'un litige existait entre M. GUYOMARD et son employeur,

En l'occurrence, M. GUYOMARD avait reçu deux avertissements auparavant.

Selon la jurisprudence de la Cour de Cassation concernant les ruptures amiables, la conclusion d'un accord de rupture d'un commun accord du contrat de travail suppose l'absence de litige sur la rupture.



En application de l'article 8 de la Convention n° 158 de l'OIT, le salarié doit avoir le droit de contester le motif du licenciement dont il a fait l'objet :

« 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 ».

Et de son article 3 :

« Aux fins de la présente convention, le terme licenciement signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur ».

Il s'avère que la convention 158 de l'OIT rappelle de contrôler qui a pris l'initiative de la rupture et c'est cette initiative qui va permettre de qualifier la rupture du contrat de travail et de déterminer les droits qui y sont attachés.

En l'occurrence, au vu des éléments, le conseil de céans juge que la SAS COIGNIERES AUTOMOBILES a pris l'initiative de la rupture, et la requalifie en licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec les applications du droit du travail et ses répercussions.

SUR L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS

Considérant que la date de la rupture conventionnelle a été homologuée le 22 décembre 2009, la date de la rupture du contrat de travail est la même date et une indemnité d'un préavis de deux mois de salaire doit être attribuée à M. GUYOMARD, soit cinq mille deux cent quatre vingt neuf euros et soixante quatre centimes (5 289,64 €) et cinq cent vingt neuf euros (529 €) de congés payés y afférents.

SUR LES DOMMAGES ET INTERETS POUR NON RESPECT DE LA PROCEDURE

Aux termes de l'article L 1232-2 du Code du Travail, l'employeur qui envisage le licenciement d'un salarié doit le convoquer à un entretien préalable.

Aux regards des dispositions du présent article, il est régulier d'accorder à M. GUYOMARD une indemnité de trois mille cent onze euros et cinquante cinq centimes (3 111,55 €) correspondant à un mois de salaire.

SUR L'INDEMNITE CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT

M. GUYOMARD a droit à une indemnité conventionnelle de licenciement de sept mille deux cent euros (7.200 €) qu'il convient de défalquer au montant de la rupture conventionnelle déjà versée et annulée par le présent jugement.

SUR L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE

Monsieur GUYOMARD selon l'article L 1235-3 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, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'Article L1234-9 ».

Au regard de la situation, M. GUYOMARD, qui n'a pas retrouvé d'emploi, se trouve dans une situation précaire. Il est donc régulier d'accorder à ce titre une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse à hauteur de trente mille euros (30 000 €) nets de CSG et CRDS.



SUR LE NON RESPECT DES DISPOSITIONS RELATIVES AU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Aux termes des articles L6323-17, L6323-1, L6323-6, D6332-87 et R6331-9 du Code du Travail (dans les établissements de + de 10 salariés), l'employeur est tenu d'informer le salarié dans la lettre de licenciement de ses droits en matière de droit individuel à la formation et notamment, de la possibilité de demander pendant le délai de congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Attendu que la rupture conventionnelle ne comporte pas ce droit, et compte tenu de l'ancienneté de M. GUYOMARD, qui dispose de 120 heures de droit individuel à la formation conformément aux articles susvisés, il est donc régulier de l'indemniser de mille quatre vingt dix huit euros (1098 €).

SUR L'EXECUTION PROVISOIRE ET LES FRAIS IRREPETIBLES

Compte tenu des demandes légitimes de M. GUYOMARD et de l'équité concernant les frais irrépétibles pour assurer sa défense, le Conseil ordonnera l'exécution provisoire du jugement conformément à l'article 515 du Code de Procédure Civile, ainsi que mille cinq cent euros (1500 €) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS

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

Vu les articles L 1235-3, L 1237-11 et suivant du Code du Travail,

DIT ET JUGE que la rupture conventionnelle du contrat de travail de M. GUYOMARD s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la SAS SA COIGNIERES AUTOMOBILES à verser à M. GUYOMARD les sommes suivantes :

- **CINQ MILLE DEUX CENT QUATRE VINGT NEUF EUROS ET SOIXANTE QUATRE CENTIMES** (5.289,64 €) à titre d'Indemnité compensatrice de préavis,
- **CINQ CENT VINGT NEUF EUROS** (529 €) à titre de congés payés y afférents,
- **TROIS MILLE CENT ONZE EUROS ET CINQUANTE CINQ CENTIMES** (3.111,55 €) à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure,
- **SEPT MILLE DEUX CENT EUROS** (7.200,00 €) à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- **MILLE QUATRE VINGT DIX HUIT EUROS** (1098 €) à titre de dommages et intérêts pour non-respect du droit individuel à la formation,
- **TRENTE MILLE EUROS** (30 000 €) **nets de CSG et RDS** à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,

DIT qu'il y a lieu d'opérer une compensation entre ces sommes et les **7500 €** d'indemnité perçus par Monsieur GUYOMARD au titre de la rupture conventionnelle.

FIXE la moyenne des salaires à la somme de 3.111,55 € conformément aux dispositions de l'article R 1454-28 du Code du Travail ;

ORDONNE l'exécution provisoire du jugement à intervenir sur le fondement de l'article 515 du Code de Procédure Civile ;



DEBOUTE M. GUYOMARD du sur plus de ses demandes.

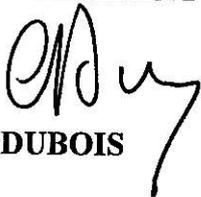
DEBOUTE Union Locale CGT de ses demandes.

CONDAMNE la SAS SA COIGNIERES AUTOMOBILES à verser à Monsieur GUYOMARD la somme de 1.500 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

CONDAMNE la SAS SA COIGNIERES AUTOMOBILES aux entiers dépens y compris les éventuels frais d'exécution du jugement à intervenir.

LE PRESIDENT

C. DUBOIS



LA GREFFIERE

L. MAGNANI

