

JUGEMENT du 26 Septembre 2014

Section Activités diverses

RG N° F 13/01799

EXTRAIT DES MINUTES
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE NANTERRE

Dans l'affaire opposant

AFFAIRE
[REDACTED]
contre
SAS ANSTEL

Monsieur [REDACTED]
né [REDACTED]
Lieu de naissance [REDACTED]
[REDACTED]

Représenté par Me Ghislain DADI (Avocat au barreau de PARIS, A0257)

MINUTE N° 14/00457

DEMANDEUR

à

JUGEMENT contradictoire
en premier ressort

SAS ANSTEL en la personne de son représentant légal
N° SIRET : 521 433 078 00016
15 avenue Mac Mahon
75017 PARIS

Représenté par Me Stéphanie PERACCA (Avocat au barreau de PARIS) substituant Me Arnault GRAIGNIC (Avocat au barreau de PARIS, U0004)

Notification aux parties

le 30 SEP. 2014

AR dem.

AR déf.

DÉFENDEUR

Copie exécutoire délivrée,

le 30 SEP. 2014

à n°

- Composition du bureau de jugement
Monsieur Jean-Luc HIRSCH, Président Conseiller (E)
Monsieur Jean-Marc HERB, Assesseur Conseiller (E)
Madame Myriam CABEL, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Fabrice ALBERTIER, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Jacqueline DÉROTUS, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 05 Juin 2013
- Bureau de Conciliation du 26 Septembre 2013
- Convocations envoyées le 17 Juin 2013
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 20 Mai 2014
- Mise à disposition de la décision fixée à la date du 26 Septembre 2014

opces: Me DADI
Me GRAIGNIC

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

L'affaire a été mise en délibéré et mise à disposition au greffe le 26 Septembre 2014, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 17 juin 2013 avec copie par lettre simple du même jour, le greffe du Conseil de prud'hommes, à la requête du demandeur, a convoqué le défendeur à comparaître devant le bureau de conciliation du Conseil siégeant le 26 septembre 2013 pour la tentative de conciliation prévue par la loi, l'informant en outre, que des décisions exécutoires par provision pourront, même en son absence, être prises contre lui par ledit bureau.

Le bureau de conciliation a renvoyé l'affaire devant le bureau de jugement du 20 mai 2014.

Le 20 mai 2014 les parties ont comparu tel qu'indiqué en première page et ont été entendues.

Le demandeur rappelle et développe à la barre les derniers chefs de la demande :

- Fixer le salaire brut de monsieur à 1674,23 euros
- A titre principal :
- DIRE le licenciement nul
- CONDAMNER la société ANSTEL à verser à Monsieur [REDACTED] une indemnité pour licenciement nul 30 000,00 Euros
- A titre subsidiaire :
- DIRE le licenciement sans cause réelle et sérieuse
- CONDAMNER la société ANSTEL à verser à Monsieur [REDACTED] une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 30 000,00 Euros
- A titre très subsidiaire
- REQUALIFIER le licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse
- En tout état de cause,
- ANNULER les mises à pieds du 19 au 23 avril et du 8 au 16 mai 2013
- CONDAMNER la société ANSTEL à verser à Monsieur
- Rappel de salaire pour les deux périodes de mise à pied 678,30 Euros
- Indemnité de licenciement 768,78 Euros
- Indemnité de préavis 2 979,86 Euros
- Indemnité compensatrice de congés payés afférents au préavis 297,98 Euros
- Indemnité pour clause d'exclusivité 15 557,29 Euros
- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 000,00 Euros
- Entiers dépens
- Exécution provisoire (article 515 CPC)

La partie défenderesse, contrairement à ses conclusions écrites déposées à l'audience, n'a pas formulé à la barre de demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Le bureau de jugement met l'affaire en délibéré et fixe la mise à disposition de la décision au 26 septembre 2014.

LE BUREAU DE JUGEMENT

Monsieur [REDACTED] a fait citer la société ANSTEL devant le conseil de prud'hommes de céans en vue de voir prospérer à son encontre et en leur dernier état les demandes suivantes :

À titre principal :

- Dire le licenciement nul ;
- Condamner la société ANSTEL à lui payer une indemnité pour licenciement nul de 30 000 €

À titre subsidiaire :

- Dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- Condamner la société ANSTEL à lui payer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse de 30 000 € ;

À titre subsidiaire :

- Requalifier le licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse ;

En tout état de cause :

- Annuler les mises à pied du 19 au 23 avril et du 8 au 16 mai 2013 ;
- Condamner la société ANSTEL à lui verser un rappel de salaire pour les périodes de mise à pied de 678,30 euros
- Condamner la société ANSTEL à lui verser une indemnité de licenciement de 768,78 euros
- Condamner la société ANSTEL à lui verser une indemnité de préavis de 2979,86 euros
- Condamner la société ANSTEL à lui verser une indemnité compensatrice pour les congés payés afférents au préavis de 297,88 euros
- Condamner la société ANSTEL à lui verser une indemnité pour clause d'exclusivité de 15 557,29 euros
- Condamner la société ANSTEL aux entiers dépens
- Ordonner l'exécution provisoire conformément à l'article 515 du CPC

À l'appui de ses demandes Monsieur [REDACTED] expose qu'il a été embauché en CDI par la société UTC Fire & Security Services en qualité de téléopérateur le 29 septembre 2010.

Il était affecté au centre d'appels clients de cette entreprise qui exerce dans le domaine de la protection incendie.

Il a toujours donné entière satisfaction à son employeur, ce qui lui valait l'octroi régulier de primes de qualité ou d'assiduité.

Il a vu sa situation professionnelle se dégrader avec la reprise de son contrat de travail par la société ANSTEL, dédiée à l'activité de centres d'appels, le 1er mars 2013.

Le 19 avril 2013, à l'occasion d'un échange informel avec son superviseur, il a fait part à sa hiérarchie du fait qu'il considérait que le service dans lequel il était affecté était en sous-effectif ce qui générait un certain mécontentement au sein de la clientèle du fait d'une mauvaise exécution du travail liée à ce contexte.

Le 23 avril 2013 il a été convoqué à un entretien préalable à une éventuelle mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à son licenciement.

Cette convocation pour un entretien fixé au 30 avril suivant prévoyait sa mise à pied conservatoire à compter du 19 avril 2013.

Le 24 avril la société ANSTEL a décidé de mettre un terme à la mise à pied et lui a envoyé une nouvelle convocation reportant l'entretien préalable au 7 mai suivant.

Il a dès lors repris son travail le 24 avril après cinq jours de mise à pied.

Le 8 mai 2013, soit le lendemain de l'entretien préalable, à l'occasion d'un débriefing suite à une réclamation de la part d'un client mécontent, il a exprimé son point de vue de manière calme et argumentée.

Le 13 mai 2013 il s'est vu notifier, au regard des propos qu'il aurait tenus, une mise à pied disciplinaire de six jours à compter du 14 mai 2013.

Par courrier du 16 mai 2013 il a été licencié, l'entreprise lui reprochant une insubordination, un manque d'assiduité et un dénigrement de la société.

Il considère que son licenciement est entaché de nullité dans la mesure où le licenciement dont il a fait l'objet est pour partie fondé sur le fait qu'il aurait exprimé son opinion sur les conditions dans lesquelles s'exerçait sa fonction, ce qui constituerait une atteinte à la liberté d'expression du salarié qui est un droit fondamental.

En tout état de cause, il estime que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse dans la mesure où il a fait l'objet d'une double sanction pour des mêmes faits, la mise à pied disciplinaire et la lettre de licenciement portant pour partie sur des faits identiques.

Il soutient ainsi que l'employeur aurait épuisé son pouvoir disciplinaire avec la mise à pied sanction du 13 mai 2013 et ne pouvait dès lors pas prononcer un licenciement pour des faits antérieurs dont il avait connaissance à cette date.

Il développe également l'argumentation selon laquelle la mise à pied conservatoire dont il avait préalablement fait l'objet ne pouvait être justifiée que par une faute grave ou lourde et que le délai qui a séparé la mise à pied dont fait état la convocation à l'entretien préalable conférait à la mesure un caractère disciplinaire et non conservatoire.

Il indique également que les faits fautifs qui lui sont reprochés sont insuffisamment précis pour justifier une mesure de licenciement, a fortiori pour faute grave, et qu'au surplus en l'absence de dates précises il est impossible à la juridiction prud'homale de s'assurer de la prescription ou non des faits qui sont à l'origine du licenciement litigieux.

La nullité comme l'absence de cause réelle et sérieuse attachée à son licenciement justifieraient dès lors que lui soient allouées, outre ses indemnités de rupture, à savoir une indemnité de licenciement de 768,78 euros et une indemnité de préavis de 2979,86 euros auxquels s'ajouteraient les congés payés afférents pour un montant de 297,98 euros, une somme de 30 000 € à titre de dommages et intérêts

pour nullité du licenciement voire pour absence de cause réelle et sérieuse de la rupture de son contrat de travail.

Il estime également être en droit de prétendre à une indemnité au titre de la clause d'exclusivité qui lui avait été imposée équivalente à la somme de 15 557,29 euros.

À l'appui de cette demande il soutient que la clause d'exclusivité porterait atteinte au principe fondamental tenant à la liberté du travail.

Il considère que bien que travaillant 35 heures par semaine au sein de la société ANSTEL la clause d'exclusivité qui lui a été ainsi irrégulièrement imposée l'aurait privé de la faculté de réaliser par ailleurs 13 heures de travail, ce qui justifierait selon lui l'allocation de la somme de 15 557,29 euros en réparation du préjudice lié à la perte de revenus causés par ladite clause pendant toute la durée d'exécution son contrat de travail.

Enfin il requiert la condamnation de la société ANSTEL à lui payer une somme de 2000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

La société ANSTEL s'oppose quant à elle aux demandes de Monsieur Christophe en développant à la barre les différents griefs allégués dans la lettre de licenciement qui justifiaient selon elle la mesure de licenciement prononcée.

Elle conteste la nullité de la mesure de licenciement litigieuse en développant l'argumentation selon laquelle les propos tenus par le demandeur auraient dépassé la limite du droit d'expression accordé à tout salarié.

Elle considère par ailleurs que les mesures de mise à pied conservatoire et disciplinaire s'imposaient au vu du comportement du salarié.

Concernant la clause d'exclusivité, elle estime que l'obligation qui en découle répond aux trois conditions fixées par l'article L 1121-1 du code du travail et serait par là-même indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

De ce fait la clause d'exclusivité ne nécessiterait nullement l'allocation d'une compensation financière.

SUR CE :

SUR LA NULLITÉ DU LICENCIEMENT

Attendu que s'il n'apparaît pas à la lecture des pièces du dossier que Monsieur Christophe ait outrepassé les limites de son droit d'expression, il résulte toutefois de l'examen de la lettre de licenciement qu'il a été licencié, parmi les nombreux griefs qui lui sont faits, au regard de son absence du 22 mars au 1er avril 2013 pour congé de paternité,

Que quels que soient les motifs allégués par ailleurs dans la lettre de licenciement, la rupture du contrat de travail fondée sur l'exercice d'un droit fondamental consenti au salarié de par la loi, qui plus est lié à la paternité du salarié, constitue un motif de rupture du contrat de travail discriminatoire qui entraîne de plein droit la nullité de cette mesure.

Attendu qu'au regard de la nullité du licenciement les demandes du salarié tendant à se voir accorder le versement de ses indemnités de rupture seront accueillies ainsi que celle afférente à la demande de paiement de dommages et intérêts pour nullité du licenciement,

Que c'est par conséquent dans ces conditions que Monsieur Christophe se verra accorder le paiement de la somme de 2979,86 euros au titre de l'indemnité de préavis lui revenant, auquel s'ajouteront les congés payés

afférents pour un montant de 297,98 euros, la somme de 768,78 euros au titre de l'indemnité de licenciement à laquelle il est en droit de prétendre au regard de son ancienneté, outre une somme de 10 500 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul et ce au regard du fait que Monsieur Christophe ne justifie pas d'un préjudice professionnel et moral allant au-delà d'une indemnité équivalente à ses six derniers mois de rémunération.

Attendu qu'au regard de la nullité de la mesure de licenciement prononcée à son encontre, Monsieur Christophe est en droit de prétendre au rappel de salaire attaché aux mises à pied préalables dont il a fait l'objet et ce pour un montant de 678,30 euros.

SUR LA CLAUSE D'EXCLUSIVITÉ

Attendu que la clause d'exclusivité qui figure au contrat de travail de Monsieur Christophe ne porte pas en soi atteinte à la liberté du travail,

Attendu en effet que Monsieur Christophe ne justifie pas avoir sollicité de son employeur l'autorisation de prendre un travail complémentaire à l'activité qu'il exerçait à temps plein pour le compte de la société ANSTEL,

Qu'il ne saurait quoi qu'il en soit solliciter la réparation d'un préjudice potentiel.

Attendu qu'il sera dès lors débouté de sa demande indemnitaire à ce titre.

SUR LES FRAIS IRRÉPÉTIBLES

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de Monsieur Christophe THEVRET l'intégralité des frais engagés par lui pour faire valoir ses droits,

Qu'il lui sera dès lors alloué en application des dispositions de l'article 700 du CPC une indemnité à ce titre d'un montant de 900 €.

SUR L'EXÉCUTION PROVISOIRE

Attendu que rien ne justifie que le présent jugement soit assorti de l'exécution provisoire autre que de droit,

Que pour ce faire, le Conseil constate que la rémunération mensuelle moyenne des trois derniers mois de Monsieur Christophe s'est élevée à la somme de 1674,23 euros

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Nanterre, section Activités diverses, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, par mise à disposition au greffe le 26 septembre 2014 :

Condamne la SAS ANSTEL à payer à Monsieur Christophe : les sommes suivantes :

- 10 500 euros à titre de dommages et intérêts pour nullité du licenciement,
- 678,30 euros à titre de rappel de salaire,
- 2979,86 euros à titre d'indemnité de préavis,
- 297,98 euros au titre des congés payés sur préavis,

- 768,78 euros à titre d'indemnité de licenciement,
- 900 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

Dit que la rémunération mensuelle moyenne des trois derniers mois d'activité de Monsieur Christophe s'est élevée à la somme de 1674,23 euros.

Déboute Monsieur Christophe du surplus de ses demandes.

Condamne la SAS ANSTEL aux entiers dépens.

Ainsi jugé et mis à disposition les jour, mois et an susdits.

La présente décision a été signée par Monsieur Jean-Luc HIRSCH, président (E), et par Madame Jacqueline DEROTUS, greffier.

Le Greffier,



Le Président,



POUR COPIE CERTIFIEE
CONFORME A L'ORIGINAL
Le Greffier en chef

