

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS
27 Rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.00

REPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT
Contradictoire en premier ressort

SECTION
Activités diverses chambre 3

SP

N° RG F 18/00964 - N° Portalis
352I-X-B7C-JL7M4

NOTIFICATION par
LR/AR du : 01 MARS 2019

Délivrée
au demandeur le :

au défendeur le :

COPIE EXÉCUTOIRE
délivrée à :

le :

RECOURS n°

fait par :

le :

par L.R.
au S.G.

Prononcé à l'audience du 22 novembre 2018 par Madame Karine
PARAVEL, Présidente, assistée de Madame Soraya PRIVAT, greffière.

Débats à l'audience du 24 septembre 2018

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré :

Madame Karine PARAVEL, Président Conseiller (S)
Madame Emilie SERFATI, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Yvan PACAUD, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Pascal BATHMANABANE, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Madame Soraya PRIVAT, Greffière

ENTRE

Madame [REDACTED]

[REDACTED]

Partie demanderesse, représentée par Maître Sultan GUNEL G0004
(Avocate au barreau de PARIS)

ET

[REDACTED]

Partie défenderesse, représentée par Maître Laurence DE BREUVAND
K168 (Avocate au barreau de PARIS)

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil le 12 février 2018.
- Convocation de la partie défenderesse, par lettre recommandée dont l'accusé réception n'a pas été retourné au greffe par la Poste, à l'audience de conciliation et d'orientation du 03 avril 2018.
- Renvoi et débats à l'audience de jugement du 24 septembre 2018 à l'issue desquels les parties ont été avisées, verbalement, de la date de mise à disposition de la décision.

Dernier état de la demande:

SUR LE FOND : sur le licenciement

A titre principal :

- Dire et juger que le licenciement notifié le 2 octobre 2017 à Madame [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse
- Dire et juger que doit être écarté le montant maximal d'indemnisation prévu par l'article L.1235-3 du code du travail en raison de son inconventionnalité, ce plafonnement violant les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne, les articles 4 et 10 de la convention 158 de l'OIT et le droit au procès équitable.
- Dommages et intérêts en réparation de l'ensemble des préjudices professionnels, financiers et moraux subis dans le cadre de son licenciement 35 400,00 €
- Dommages et intérêts pour licenciement brutal et vexatoire 6 000,00 €

A titre subsidiaire :

Si le Conseil ne retenait pas l'incapacité du plafonnement

- Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en application de l'article L.1235-3 du Code du Travail 17 700,00 €
- Rappel d'heures supplémentaires 1 550,36 €
- Congés payés afférents 155,03 €

A titre subsidiaire :

- Dire que la société a violé son obligation en matière de droit au repos ... 1 705,39 €
- Indemnité compensatrice de repos compensateur 426,34 €
- Congés payés afférents 42,63 €
- Indemnité forfaitaire pour travail dissimulé (L.8223-1CT) 17 400,00 €
- Rappel de salaires à titre de régularisation de son solde de tout compte 270,84 €
- Congés payés afférents 27,08 €
- Ordonner à la [REDACTED] l'établissement des documents de fin de contrat de travail conformes à la décision à intervenir
- Intérêts au taux légal à compter de la saisine du Conseil de Prud'Hommes
- Exécution provisoire en application des dispositions de l'article R 1454-28 du Code du Travail et de l'article 515 du CFC, étant précisé que la moyenne des 3 derniers mois de salaire complets travaillés s'élève à 2 950 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 500,00 €
- Dépens

Demande de la [REDACTED]

- Article 700 du Code de Procédure Civile 1 500,00 €

LES FAITS

Les deux parties s'accordent sur la réalité des faits suivants comme incontestable :

Madame [REDACTED] a été embauchée en Contrat de Professionnalisation du 5 septembre 2012 jusqu'au 31 décembre 2013.

Puis en Contrat à Durée Indéterminée à temps plein en qualité Gestionnaire Ressources Humaines à compter du 1^{er} janvier 2014.

A compter du 1^{er} janvier 2015, Madame [REDACTED] E exerce les fonctions de Gestionnaire RH et Rémunération.

A compter du 13 mars 2017 Madame [REDACTED] E exerce en plus de ses missions, celles de sa collègue partie en congé parental.

Madame S [REDACTED] E est convoquée à un entretien préalable à licenciement le 15 septembre 2017 avec une dispense d'activité. L'entretien a eu lieu le 26 septembre à la demande de la salariée qui demande à bénéficier d'une rupture conventionnelle. La [REDACTED] refuse.

Le licenciement intervient par courrier en date du 2 octobre 2017.

LES DIRES ET MOYENS DES PARTIES

Pour Madame [REDACTED] E

Maître GUNEL Sultan, conformément aux conclusions déposées à l'audience et visées par le greffe, nous expose:

Depuis 2015 et le changement de manager du service paie pour insuffisance professionnelle le turn-over au sein du service paie est très important.

La même année, le changement du logiciel de paie entraîne de part ses dysfonctionnements une charge de travail plus importante pour les salariés qui conduise le médecin du travail à constater un stress et une souffrance au travail.

[REDACTED] voulait remplacer la totalité du service paie et la lettre de licenciement de Madame [REDACTED] est un mélange sur cinq pages de motifs personnels et disciplinaires.

Le vrai motif du licenciement de Madame [REDACTED] est d'ordre personnel et vient d'un problème de personne avec Madame [REDACTED].

Les reproches évoqués dans la lettre de licenciement ne sont pas imputable à Madame [REDACTED] pour certains d'entre eux ou sont le résultat de la défaillance de l'employeur en matière de formation professionnelle car Madame [REDACTED] avait précisément demandé à être formée sur les points que son employeur lui reproche.

Le licenciement de Madame [REDACTED] intervient sans que la moindre sanction ne soit venue la prévenir d'un quelconque fait fautif.

Les entretiens professionnels de Madame [REDACTED] sont tous très bon et ne font mention d'aucune lacune professionnelle ni comportementale.

Les faits prétendument fautifs de la salarié sont tous prescrits ou ne sont pas de nature à justifier un licenciement.

Les documents de fin de contrats remis à Madame [REDACTED] comportaient des erreurs.

Pour la [REDACTED]

Maître DE BREUVAND Laurence, conformément aux conclusions déposées à l'audience et visées par le greffe, nous expose:

Madame [REDACTED] a signé un avenant à son contrat de travail le 13 mars 2017 pour accepter de reprendre partiellement puis complètement les missions de sa collègue partie en congé parental jusqu'au 1^{er} juin 2017.

Madame [REDACTED] a oublié de payer les cotisations prévoyance du premier trimestre 2017.

Le retard dans le paiement de ces cotisations illustre très clairement le manque de rigueur de la salariée.

En juin 2017, Madame [REDACTED] fait une erreur dans le dossier prévoyance d'une salariée.

Le manque de rigueur de Madame [REDACTED] est criant.

Madame [REDACTED] se comporte mal avec sa supérieure hiérarchique tant au niveau relationnel qu'au niveau du respect des procédures énoncées par cette dernière.

Les attestations fournies par la demanderesse sont postérieures au licenciement et les salariés qui attestent ne travaillaient pas quotidiennement au côté de Madame [REDACTED]. Ils ne sont pas compétents pour apprécier la qualité du travail de Madame [REDACTED].

Seul l'employeur peut apprécier le travail de ses salariés.

EN DROIT

Le Conseil, après en avoir délibéré conformément à la loi a prononcé, le 22 novembre 2018, le jugement suivant:

Attendu qu'en l'application de l'article 455 du Code de Procédure Civile, il convient de viser comme partie intégrante du jugement les conclusions remises à l'audience et visées par le greffe.

Sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse

Attendu que l'employeur se base sur un licenciement pour insuffisance professionnelle.

En l'espèce, sur l'ensemble de la période de travail Madame [REDACTED] présente des entretiens professionnels élogieux et les diverses attestations versées au dossier démontrent de bonnes relations avec ses collègues. De plus, certains faits allégués dans la lettre de licenciement sont prescrits.

En conséquence, le conseil requalifie le licenciement en un Licenciement Sans Cause Réelle ni Sérieuse et ordonne à [REDACTED] de verser à Madame [REDACTED] la somme de 13500.00 euros au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au visa de l'article 24 de la charte sociale européenne et des articles 4 et 10 de la convention 158 de l'OIT.

Sur le caractère brutal et vexatoire du licenciement

Attendu que ce motif doit faire l'objet d'un préjudice distinct du licenciement non causé

En l'espèce, le conseil n'estime pas avoir connaissance d'éléments causant un préjudice distinct.

En conséquence, le conseil déboute la salariée de sa demande.

Sur les heures supplémentaires

Attendu qu'en matière d'heures supplémentaires, la charge de la preuve est partagée.

En l'espèce, le conseil ne s'estime pas suffisamment informé des heures supplémentaires qui n'ont pas fait l'objet de litige pendant la relation de travail.

En conséquence, le conseil déboute la salariée de sa demande.

A titre subsidiaire, sur le non-respect du droit au repos

Attendu que le conseil ne s'estime pas suffisamment informé sur le décompte des heures supplémentaires effectuées à la demande de sa hiérarchie.

En l'espèce, le conseil n'a pas d'avantage d'éléments pour démontrer que la salariée effectuait des heures supplémentaires à la demande de sa hiérarchie.

En conséquence, le conseil déboute la salariée de sa demande.

Sur le solde de tout compte

Attendu qu'une erreur a bien été commise lors du calcul du solde de tout compte

En conséquence le conseil condamne la [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] la somme de 270,84 euros et 27,08 euros au titre des congés payés afférents en rectification du solde de tout compte.

Sur l'article 700 du Code de procédure civile

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de Madame [REDACTED] les frais engagés par la procédure, le conseil condamne la [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] la somme de 1000,00 euros.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil statuant publiquement, par jugement contradictoire en premier ressort :

Fixe la moyenne des salaires de Madame [REDACTED] à la somme de 2950,00 euros

Condamne la [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] les sommes suivantes:

- 13500,00 euros à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 270,84 euros à titre de solde de tout compte rectifié
- 27,08 euros à titre de congés payés afférents
- 1000,00 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

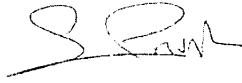
Rappelle qu'en application de l'article R.1454-28 du Code du travail, ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de neuf mois de salaires, calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.

Déboute Madame [REDACTED] du surplus de ses demandes

Déboute la [REDACTED] de ses demandes

Condamne la [REDACTED] aux entiers dépens.

LA GREFFIÈRE



S. PRIVAT

LA PRÉSIDENTE,



K. PARAVEL