

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE DIJON

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
NOM DU PEUPLE FRANÇAIS
COPIE
POUR INFORMATION
JUGEMENT

RG N° F 06/00869

Jugement du : 25 Avril 2008

SECTION Commerce

AFFAIRE

DEMANDEUR, comparant en personne, assisté de Me Fabien KOVAC
(Avocat au barreau de DIJON)

contre

JUGEMENT

Qualification :
contradictoire
et en premier ressort

DEFENDERESSE, représentée par la

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 Départage section lors des débats et du
délibéré :

Monsieur Philippe LOINTIER, Président Juge départiteur
M. Dominique JEANTET, Assesseur Conseiller (S)
M. Salah SAADNA, Assesseur Conseiller (S)
M. Pierre LEVOYET, Assesseur Conseiller (E)
Mme Marthe LEPETIT, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Catherine MILLIEN-WALLON, Greffière en
chef

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 18 Octobre 2006
- Bureau de Conciliation du 27 Novembre 2006
- Convocations envoyées le 18 Octobre 2006
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Bureau de jugement du 14 Décembre 2007
- Renvoi Juge départiteur
- Débats à l'audience de Départage section du 22 Février 2008
- Prononcé de la décision fixé à la date du 25 Avril 2008
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du nouveau code de
procédure civile

EXPOSE DU LITIGE

Suivant contrat du 6 juillet 1978, M. _____ a été recruté par la société _____ en qualité de manoeuvre à temps complet pour une durée déterminée de trois mois, la fiche d'embauche mentionnant une embauche effective à la date du 4 juillet précédent. Ce contrat est devenu à durée indéterminée à partir du 6 octobre 1978.

Par lettre du 21 octobre 2005, M. _____ a été convoqué par son employeur à un entretien préalable qui est intervenu le 27 octobre 2005. Par lettre recommandée du 7 novembre 2005, la société _____ lui a notifié son licenciement pour faute grave motivé par :

- vols commis au sein de l'entreprise au préjudice de la société le 20 octobre 2005 où, en présence des services de police, il a été constaté la présence dans le vestiaire du salarié de pièces détachées neuves prélevées du stock et destinées à la vente ainsi qu'un démarreur prélevé sur la machine d'un client. Il a été également constaté ce même jour la présence dans la boîte à outils personnelle de l'intéressé qui se trouvait dans le coffre de sa voiture, d'un marteau, d'un tournevis à collier et d'une pince multiprises.

- présence dans l'entreprise le 26 octobre 2005 durant la mise à pied conservatoire et dégradation de la porte de l'armoire vestiaire dont le cadenas avait été changé,

*

Par demande reçue au Greffe le 18 octobre 2006, M. _____ a saisi le Conseil de Prud'hommes de Dijon afin d'obtenir un rappel d'heures supplémentaires et diverses indemnités à raison de l'absence de faute grave et de cause réelle et sérieuse à son licenciement.

Les parties n'ont pu se concilier à l'audience du 27 novembre 2006 et l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement, lequel s'est déclaré en partage de voix à l'audience du 14 décembre 2007.

L'affaire a, en conséquence, été plaidée à nouveau devant la formation de jugement présidée par le Juge départiteur à l'audience du 8 février 2008.

*

A cette audience, M. _____ demande au Conseil de Prud'hommes :

* de condamner la société _____ à lui payer la somme de 6 244,70 euros, à titre d'un rappel d'heures supplémentaires,

* de dire son licenciement ~~dénué~~ dénué de toute cause réelle et sérieuse et, en conséquence, de condamner la société _____ à lui payer les sommes :

- de 3 150,76 euros à titre d'indemnité de préavis, outre une somme de 315,07 euros à titre de congés payés afférents,
- de 11 526,00 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- de 485,63 euros à titre de remboursement de la mise à pied à titre conservatoire,
- de 85 618,24 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

A titre subsidiaire M. _____ demande de requalifier le licenciement pour faute grave en licenciement sans cause réelle et sérieuse et, en conséquence de condamner la société _____ à lui payer les sommes de :

- de 3 150,76 euros à titre d'indemnité de préavis, outre une somme de 315,07 euros

- à titre de congés payés afférents,
- de 11 526,00 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- de 485,63 euros à titre de remboursement de la mise à pied à titre conservatoire,

Il est en outre demandé :

- * de condamner la société à lui remettre une attestation ASSEDIC modifiée, sous astreinte de 50,00 euros par jour de retard à compter de la décision à intervenir.
- * de condamner la société à lui payer une somme de 1 500,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.
- * de dire et juger que les condamnations 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.

Au soutien de ses demandes, M. fait principalement valoir que :

- ▶ En ce qui concerne les heures supplémentaires, il percevait avant la mise en application de la réduction du temps de travail, un salaire de base de 1 446,72 euros pour 169 heures de travail. A partir du mois de janvier 2002, il a continué à percevoir le même salaire de base pour une durée mensualisée de 166,83 heures alors que les nouvelles dispositions légales devaient donner lieu au paiement du même salaire pour une durée de travail de 151,67 heures et les 3,53 heures travaillées au-delà devant donner lieu à un paiement majoré de 25%, lesquelles n'ont jamais été payées. Il est donc fondé à demander la condamnation de l'employeur à lui payer pour les années 2002 à 2005 la somme totale de 6 244,70 euros.
- ▶ En ce qui concerne le licenciement pour faute grave le vol au préjudice de l'employeur de pièces détachées n'est pas établi dans la mesure où le Tribunal correctionnel de Dijon a, le 18 octobre 2006, à la suite à la plainte déposée par la société, jugé qu'il devait être relaxé des fins de la poursuite dès lors qu'il n'est pas établi qu'il se soit rendu coupable des faits reprochés.
- ▶ S'agissant des autres biens volés retenus dans la lettre de licenciement, la présence d'un marteau, d'un tournevis et d'une pince multiple, le motif est mensonger en ce qu'il retient la constatation des faits en présence des services de police alors que le procès-verbal de fouille du véhicule ne retient pas "la découverte d'objet ou d'indice susceptible d'intéresser l'enquête en cours".
- ▶ En ce qui concerne la dégradation de la porte du vestiaire ce grief n'est pas caractérisé et, même à le considérer comme établi, il ne saurait constituer une cause réelle et sérieuse au licenciement dès lors qu'il s'agissait pour lui de récupérer ses affaires personnelles.

En tout état de cause, M. observe que si le Conseil devait considérer qu'il y a faute, il y aurait lieu de retenir une faute simple dès lors que les faits de dégradations qui, seuls, peuvent être retenus ne revêtent pas le degré de gravité suffisant pour justifier son licenciement immédiat après une ancienneté de plus de 27 ans et en l'absence du moindre avertissement, ni même du moindre rappel à l'ordre.

La société _____ demande au Conseil de Prud'hommes de :

* Dire que M. _____ a commis des fautes graves, ou une faute grave et le débouter de l'ensemble de ses demandes.

* A titre subsidiaire,

- dire qu'il s'agit d'une cause réelle et sérieuse de licenciement et fixer, en conséquence, l'indemnisation de M. _____ aux sommes suivantes :
=> 10 397,62 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
=> 485,69 euros au titre de la mise à pied,
=> 3 150,76 euros au titre du préavis.

* A titre plus subsidiaire, en l'absence de cause réelle et sérieuse, fixer le montant des dommages et intérêt à la somme de 9 500 euros.

* Débouter M. _____ de ses demandes sur les heures supplémentaires.

La société _____ soutient principalement que :

- ▶ Le vol a été commis le 19 octobre 2005 et constaté par la police le lendemain, 20 octobre 2005, à l'embauche. Si l'intéressé a été effectivement relaxé par le Tribunal correctionnel, cette relaxe ne suffit pas à fonder "l'innocence prud'homale" de M. _____ qui a prélevé du stock des pièces détachées qu'il a enveloppées dans un chiffon et qu'il a remises un temps dans son armoire ce qui constitue une faute, le règlement intérieur précisant que seuls les vêtements et les outils personnels doivent être déposés dans les vestiaires.
- ▶ La dégradation du matériel le 27 octobre 2005 est établie alors même que l'employeur avait changé le cadenas et placardé sur la porte un avis requérant sa présence pour l'ouverture de la porte. Cette faute qui accredit l'intention manifestement coupable de l'intéressé constitue une faute grave. A tout le moins, la dégradation du vestiaire, alors au surplus, que l'intéressé n'était pas autorisé à entrer dans l'entreprise, sera considérée comme une cause réelle et sérieuse de licenciement.
- ▶ Subsidiairement, la société _____ soutient que les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne sauraient être supérieurs à six mois de salaires soit 9 500 euros, dès lors que l'intéressé a passé son permis poids lourds, qu'il a obtenu un nouveau travail dans le même secteur d'activité. Par ailleurs, l'indemnité conventionnelle de licenciement est égale à la somme de 10 397,62 euros et non à celle demandée.
- ▶ Les heures supplémentaires ne sont pas dues, dans la mesure où, si de janvier à août 2001 M. _____ était rémunéré sur la base de 41,50 heures hebdomadaire et donc payé mensuellement de 10,83 heures supplémentaires, le salarié n'avait pas droit au maintien de ses heures supplémentaires supprimées lorsque la durée du travail a été ramenée à 39 heures par semaine en septembre 2001.
- ▶ Compte tenu de son effectif inférieur à 20 salariés, la société _____ bénéficiait d'une période transitoire pour le passage au 35 heures jusqu'au 31 décembre 2005 impliquant une majoration de 10% des heures travaillées au-delà de 35 heures ou un repos compensateur de remplacement. A partir de janvier 2002, l'horaire hebdomadaire a été ramené à 38,50 heures et les 3,50 heures au-delà des 35 heures payées en janvier et février, puis à partir de mars 2002, ont donné lieu à un repos compensateur de 10%. L'ensemble des repos acquis par M. _____ a été pris par l'intéressé dont le solde, lors de son départ de l'entreprise, était créditeur de 171 minutes (2,51 heures) réglé en novembre 2005 au titre d'un solde de RTT. M. _____ doit donc être débouté de sa demande.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Attendu que M. _____ a été recruté par la société _____ en qualité de manoeuvre à temps complet à partir du 4 juillet 1978 ; qu'il est ensuite devenu mécanicien responsable du service après-vente puis mécanicien, coefficient 215 de la convention collective de la métallurgie du Rhône ;

qu'après entretien préalable du 27 octobre 2005 il a été, le 7 novembre 2005, licencié pour faute grave pour les motifs ci-dessus exposés après avoir fait l'objet d'une mise à pied conservatoire ;

que par requête du 18 octobre 2006 il a saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de rappel de salaires au titre d'heures supplémentaires et de diverses indemnités relatives à titre principal à la contestation du motif de son licenciement ;

- Sur le rappel d'heures supplémentaires

Attendu que M. _____ soutient qu'avant la mise en application de la réduction du temps de travail au sein de la société _____, en 2001, son salaire était de 1 446,72 euros pour une durée mensuelle de 169 heures (39 heures/semaine) ; qu'à compter du mois de janvier 2002 son salaire de base a été maintenu alors que la durée du travail était passée dans l'établissement à 166,83 heures mensuelles (38,50/semaine) alors que la durée légale de 151,67 h mensuelle (35 heures/semaines) devaient conduire à lui payer 3,53 heures de travail par semaine au taux majoré de 25% ;

Attendu toutefois que M. _____ ne conteste pas que la durée du travail dans l'entreprise _____ a été ramenée à 39 heures par semaine à partir du 1er septembre 2001 et que compte tenu de son effectif inférieur à 20 salariés elle bénéficiait, dans le cadre du passage aux 35 heures hebdomadaire d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2005 lui permettant de rémunérer les heures au-delà de 35 heures par semaine avec une majoration de 10% ou d'accorder un repos compensateur de remplacement ;

Que par application de ces dispositions, l'entreprise a diminué la durée hebdomadaire de travail à 38,50 heures, soit en moyenne, une durée mensuelle de 166,83 heures et payé distinctement les heures normales (151,67) de celles majorées (17,33) de 10% au mois de janvier et février 2002 avant d'appliquer, à partir, du mois de mars 2002, le repos compensateur de remplacement majoré de 10 % ;

que M. _____ a ainsi bénéficié de repos dits de R.T.T. dont le solde créditeur lui a été réglé en novembre 2005 ;

Attendu que l'intéressé ayant été rempli de ses droits ce chef de demande doit donc être rejeté.

- Sur le licenciement

Attendu que la lettre de licenciement du 7 novembre 2005 repose sur trois motifs : des faits qualifiés de vols s'étant produits le 19 octobre 2005 et ayant été constatés le 20 octobre, la présence ce même 20 octobre dans le coffre de sa voiture d'outils appartenant à l'entreprise et la dégradation de matériel le 26 octobre 2005 alors que l'intéressé ne pouvait pénétrer dans

l'établissement du fait d'une mesure de mise à pied prise dans le cadre de la procédure de licenciement ;

Attendu d'une part, que le motif tiré de la circonstance que le 20 octobre 2005 il aurait été constaté, avec les services de police, dans la boîte à outils se trouvant dans le coffre du véhicule de M. [redacted], la présence d'un marteau, d'un tournevis et d'une pince multiples n'est établie par aucune des pièces du dossier ; qu'au contraire le procès-verbal des services de police qui ont procédé à la fouille du véhicule de M. [redacted] relève qu'il n'a rien été constaté "susceptible d'intéresser l'enquête en cours" ; que la société [redacted] n'a d'ailleurs pas repris ce grief dans ses conclusions écrites reprises oralement à l'audience du 8 février 2008 ; qu'il existe donc un doute sur la présence de ces outils dans le coffre du véhicule de M. [redacted] ; que, par suite, ces faits qui ne sont pas établis ne sauraient fonder une mesure de licenciement ;

Attendu d'autre part, en ce qui concerne la présence de pièces de machines dans l'armoire-vestiaire de l'intéressé le 20 octobre 2005, que M. [redacted] a été poursuivi pour ces faits devant le Tribunal correctionnel de Dijon ; que par un jugement définitif du 18 octobre 2006 il a été relaxé des fins de la poursuite, la preuve du vol n'étant pas rapportée ; que la société [redacted] ne saurait qualifier ces mêmes faits de vol ; que la phrase dans le procès-verbal de police du 20 octobre à 9 heures "je suis d'accord pour indemniser la victime" est au demeurant en parfaite contradiction avec les dénégations de M. [redacted] dans ce même procès-verbal et celles qu'il exprime dans le procès-verbal de gendarmerie du 6 juin 2006 ; que l'usage de points de suspension dans le procès-verbal du 20 octobre 2006 tend à accroire que la phrase précitée est, en réalité, la réponse à une question de l'enquêteur ; qu'au surplus l'affirmation selon laquelle le salarié récupérait certains clients de [redacted] et procédait pour son compte à des réparations mineures avec le matériel et des outils "empruntés" à [redacted] tend pour sa part, par l'usage de guillemets, à instiller le doute sur la probité du salarié, n'est étayée par aucun des éléments du dossier ;

Attendu que si la société [redacted] est fondée à soutenir que le jugement de relaxe au pénal ne prive pas le juge prud'homal de son appréciation des faits au regard des obligations du contrat de travail, il y a toutefois lieu de constater, nonobstant les affirmations de l'employeur sur l'intentionnalité du salarié, que, ainsi que l'a jugé la juridiction répressive, la preuve du vol n'est pas établie ; que, par suite, la seule faute pouvant être retenue à l'encontre de M. [redacted] est constituée par le fait d'avoir entreposé dans son armoire-vestiaire des pièces détachées, propriété de l'entreprise ; que dans le procès-verbal de police du 20 octobre, M. [redacted] explique qu'il avait déposé ces matériels quelques jours auparavant lors d'une fin de poste ; que si cette affirmation est contredite par le directeur de l'établissement celui-ci ne précise pas quels étaient les objets que M. [redacted] tenait dans ses mains le 19 octobre 2005 au soir lorsqu'il l'a croisé dans le vestiaire ;

Attendu que si l'employeur invoque une violation du règlement intérieur dont l'article 1 du titre III précise que les salariés disposent d'armoires-vestiaires pour y déposer les vêtements et outils personnels, il ne résulte pas toutefois des pièces du dossier que le règlement intérieur communiqué a fait l'objet des mesures de dépôt et de publicité des articles L. 122-36, R. 122-12 et R.122-13 du code du travail, lesquelles s'imposent même si l'entreprise n'est pas, compte tenu de son effectif, tenue légalement de mettre en place un tel règlement ; qu'à défaut de justifier de ces formalités ledit règlement n'a pu entrer en vigueur ; qu'en tout état de cause, le fait de conserver des pièces de machine dans une armoire vestiaire ne constitue, dans les circonstances de l'espèce, qu'une faute légère insusceptible en elle-même de donner lieu à une mesure de licenciement pour quelque motif que ce soit ;

Attendu qu'il est enfin, justifié de la faute grave par la circonstance que M. [redacted] a, durant la période de mise à pied, pénétré le 26 octobre 2005 dans l'établissement et dégradé la porte de l'armoire vestiaire ; que si le fait de pénétrer sans autorisation dans l'entreprise alors que l'on est sous le coup d'une mise à pied, constitue une faute disciplinaire, cette faute ne constitue pas, en l'absence de tout trouble allégué, une faute grave autorisant la rupture immédiate du contrat de travail ; que si l'intéressé a, en outre, démonté la porte de l'armoire dont le cadenas avait été remplacé par le directeur, pour y récupérer ses effets personnels, la dégradation de l'armoire vestiaire alléguée n'est pas justifiée ; que si, comme le fait de pénétrer sans autorisation dans l'entreprise, cet acte constitue néanmoins une faute disciplinaire elle ne constitue, toutefois, ni une faute grave, ni une cause

réelle et sérieuse au licenciement ;

Attendu qu'il résulte de tout ce qui précède que le fait d'avoir stocké dans son armoire-vestiaire des pièces de machine et d'avoir pénétrer dans l'entreprise sous le coup d'une mise à pied et démonté la porte de l'armoire vestiaire pour y récupérer des effets personnels ne constituent pas des fautes rendant nécessaire la rupture immédiate du contrat ; que ces mêmes faits ne constituent pas, pour un salarié ayant une ancienneté de plus de 27 ans et n'ayant jamais fait l'objet de sanctions disciplinaires, une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Attendu que le licenciement ne reposant pas sur une faute grave M. L. _ _ _ est fondé à demander la condamnation de l'entreprise à lui payer la somme de 3 150,76 euros au titre du préavis, outre la somme de 315,07 euros au titre de l'indemnité de congés-payés afférents, que l'employeur reconnaît que la somme de 485,69 euros correspond à la période de mise à pied ; qu'il sera donc condamné au paiement de cette somme ; que les stipulations de la convention collective applicable précisent que l'indemnité de licenciement des salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté est égale à 1/5ème de mois par année d'ancienneté plus 1/10ème par année au-delà de 15 ans ; que cette indemnité est déterminée sur le salaire moyen des six derniers mois ; que la convention collective prévoit que cette indemnité est calculée par année entière ; que, par suite, et compte tenu d'un salaire moyen non discuté de 1 575,38 euros il est dû la somme de 10 397,51 euros ;

Attendu que depuis son licenciement M. _ _ _ n'a pas retrouvé de travail à l'exception d'une courte période d'intérim du 1er au 24 août 2007 et est pris en charge par le régime d'assurance chômage ; qu'en considération de son âge (né en 1956), de ses qualifications et des difficultés pour retrouver un emploi dans un secteur d'activité où l'offre de travail est limitée, il convient de lui allouer une indemnité de 42 600 euros ;

Attendu que les sommes précitées porteront intérêts au taux légal à compter du 18 octobre 2006 ;

Attendu qu'il y a lieu d'enjoindre à la société _ _ _ de remettre à M. _ _ _ une attestation ASSEDIC conforme à la présente décision ; qu'il n'y a pas lieu d'assortir cette injonction d'une astreinte ;

Attendu qu'il convient de faire droit à la demande formée par M. _ _ _ en application de l'article 700 du Code de procédure civile dans la limite de 350,00 euros ;

Attendu qu'aucune circonstance particulière n'impose d'ordonner l'exécution provisoire de la présente décision pour la partie du présent jugement n'entrant pas dans les prévisions de l'article R. 516-37 du code du travail ;

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes, statuant en audience publique, par jugement contradictoire, en premier ressort à la majorité des voix et sous la présidence du juge départiteur,

Débouté M. _ _ _ de sa demande de paiement d'heures supplémentaires.

Dit non fondé sur une faute grave ou sur une cause réelle et sérieuse le licenciement de M. .

En conséquence, condamne la société

à lui payer les sommes de :

- TROIS MILLE CENT CINQUANTE EUROS ET SOIXANTE-SEIZE CENTIMES (3 150,76 €) au titre du préavis, outre la somme de TROIS CENT QUINZE EUROS ET SEPT CENTIMES (315,07 €) au titre de l'indemnité de congés-payés afférents,

- QUATRE CENT QUATRE-VINGT-CINQ EUROS ET SOIXANTE-NEUF CENTIMES (485,69 €) au titre de la mise à pied,

- DIX MILLE TROIS CENT QUATRE-VINGT-DIX-SEPT EUROS ET CINQUANTE ET UN CENTIMES (10 397,51 €) au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

- QUARANTE DEUX MILLE SIX CENTS EUROS (42 600 €) pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Dit que les sommes précitées porteront intérêts à compter du 18 octobre 2006.

Ordonne à la société de remettre à M. une attestation ASSEDIC rectificative conforme à la présente décision.

Condamne la société à payer à M. la somme de TROIS CENT CINQUANTE (350,00 €) en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

Rejette les plus amples demandes de M.

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire pour la partie n'entrant pas dans les prévisions de l'article R. 516-37 du code du travail.

Condamne la société aux dépens de l'instance.

La Greffière,
N. KCHIKÉCH

Le Président,
P. LOINTIER

