

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE THIONVILLE
Conseil de Prud'Hommes
Greffe
5, rue Maréchal Joffre - BP 70319
57126 THIONVILLE CEDEX

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT DE DEPARTAGE

Audience du : 31 Mars 2015

RG N° F 13/00191

Madame

SECTION Commerce

DEMANDEUR, comparant, assisté de Me DULMET, avocat au
barreau de Strasbourg,

AFFAIRE

C/

contre

DEFENDEUR, non comparant, représenté par Me RASCLE,
substituant Me HENON HILAIRE, avocat au barreau de Metz,

MINUTE N° 81/15

JUGEMENT DE DEPARTAGE
31 Mars 2015

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

Qualification :
contradictoire
en premier ressort

M DEVIGNOT, juge départiteur, Président,
M. Joseph ORNIELLI, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Mme GADANI, Greffier

PROCEDURE

Notification le :

*2 Avril 2015 / LRAA
Cajin g. H. sur l'arrêt.*

- Date de la réception de la demande : 18 Juin 2013

- Bureau de jugement du 17 Mars 2014

- Renvoi Juge départiteur

- Débats à l'audience de Départage section du 23 Septembre 2014
(convocations envoyées le 21 Mai 2014)

- Prononcé de la décision fixé à la date du 25 Novembre 2014

- Délibéré prorogé à la date du 16 Décembre 2014

- Délibéré prorogé à la date du 20 Janvier 2015

- Délibéré prorogé à la date du 10 Février 2015

- Délibéré prorogé à la date du 10 Mars 2015

- Délibéré prorogé à la date du 24 Mars 2015

- Délibéré prorogé à la date du 31 Mars 2015

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Monsieur Bernard BALLESTER,
Greffier

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

VU l'acte introductif d'instance déposé au greffe le 28 janvier 2013 par lequel
a saisi le conseil des prud'hommes de Thionville (Moselle) du litige qui l'oppose à
l'

VU le procès-verbal du 18 février 2013 constatant la non-conciliation des parties et renvoyant
l'affaire devant le bureau de jugement ;

VU les procès-verbaux des audiences des 08 avril 2013 et 06 mai 2013 ;

VU la décision de radiation du 06 mai 2013 ,

VU l'acte de reprise d'instance déposé le 18 juin 2013 par

VU l'ordonnance du 10 octobre 2013 qui a rejeté l'exception d'incompétence de section soulevée
par l' et dit que l'instance se poursuivrait devant la section commerce à l'audience du
bureau de jugement ;

VU le procès-verbal de l'audience du 09 décembre 2013 ;

VU le procès-verbal de partage de voix du 17 mars 2014 ,

VU les conclusions, récapitulatives, déposées pour l'audience du 03 juin 2014 par
qui sollicite que le conseil, par jugement assorti de l'exécution provisoire :

- requalifie son contrat de travail en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein;
- fixe son salaire à un montant de 2513,64 euros brut par mois ;
- juge que son licenciement est nul pour violation des articles L. 1161-1 et L. 1132-1 du code du travail ;
- condamne, en conséquence, l' à lui payer :
 - * la somme de 32953,83 euros à titre de rappels de salaire découlant de la requalification du contrat ;
 - * la somme de 3295,38 euros de congés payés y afférents ;
 - * la somme de 5000 euros pour violation par l'employeur de l'obligation de sécurité de résultat ;
 - * la somme de 15000 euros en réparation du harcèlement moral ;
 - * la somme de 5000 euros pour différence de traitement illicite ;
 - * la somme de 1796 euros de rappels de salaire découlant de la suppression unilatérale et illicite de l'avantage en nature lié au téléphone portable ;
 - * la somme de 179,60 euros de congés payés y afférents ;
 - * la somme de 42731,88 euros d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
 - * la somme de 10054,56 euros d'indemnité de préavis ;
 - * la somme de 1005,45 euros de congés payés sur préavis ;
 - * la somme de 45245,52 euros de dommages-intérêts pour licenciement nul ;
 - * *subsidiairement*, la somme de 45245,52 euros de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
 - * le montant du timbre fiscal de 35 euros ;
- dise que les sommes allouées porteront intérêts à compter du jour de la demande s'agissant des créances salariales et à compter du jugement à intervenir s'agissant des dommages-intérêts ;

- condamne, en outre, l'..... à payer la somme de 1800 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- fixe la moyenne des trois derniers mois de salaire en application de l'article R. 1454-28 du code du travail ;

VU les conclusions déposées pour l'audience du 09 décembre 2013 et par courrier du 30 décembre 2013 par l'..... qui demande au conseil de :

- dire que le licenciement de repose bien sur une faute grave ,
- *en conséquence*, rejeter l'ensemble des prétentions de celle-ci ;
- *subsidiatement*, rejeter les prétentions de à l'exception de celle relative à l'absence de visite médicale et allouer à une indemnisation de principe d'un euro ;
- *reconventionnellement*, condamner à lui payer un montant de 10000 euros de dommages-intérêts, ainsi que la somme de 3000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ,

VU le procès-verbal de l'audience de débats du 23 septembre 2014 présidée par le juge départiteur ;

VU les autres pièces de la procédure et celles produites par les parties ,

1°/ Sur la requalification du contrat de travail :

Le 16 octobre 1996, a été embauchée par l'....., à durée indéterminée, selon contrat de travail à temps partiel.

Au soutien de son affirmation selon laquelle elle occupait en fait un poste à temps plein, produit notamment :

- un article d'..... " de juin 2010 qui mentionne comme faisant partie du personnel une secrétaire (*N.B. : il s'agit de*) à temps complet ;
- l'attestation d'..... selon lequel, jusqu'en 2010, cette salariée était la seule personne à temps plein.

Toutefois, l'employeur produit lui, en sens contraire :

- une copie du contrat de travail du 16 octobre 1996 ;
- une attestation de ancien trésorier, dont il ressort que, de 2004 à 2009, il y a bien eu temps partiel de la salariée ;
- un compte rendu de conseil d'administration du 30 novembre 2010 qui mentionne, pour la secrétaire, des horaires de bureau correspondant à 24H30 par semaine ;
- un mail du 22 décembre 2010 de évoquant une modification des horaires de , mais sans changement du volume horaire de 24H30.

En résumé, et en application de l'article L.3171-4 du code du travail, il n'est nullement établi qu'en dépit des stipulations du contrat de travail, la demanderesse aurait travaillé à temps complet.

Ses demandes en rappel de salaire pour un montant de 32953,83 euros et en paiement des congés payés y afférents, soit 3295,38 euros, sont donc rejetées.

2°/ Sur la violation de l'obligation de visite médicale auprès du médecin du travail :

Il n'est pas contesté que l'employeur n'a pas répondu à son obligation de soumettre la salariée à un examen médical périodique par le médecin du travail.

Cette carence de l' . n'a pu que causer un préjudice à , plus particulièrement dans la période 2010-2012 pendant laquelle elle se sentait manifestement beaucoup moins à l'aise sur son lieu de travail.

Une juste indemnisation de ce préjudice peut être estimée à 1200 euros.

3°/ Sur la prétendue modification unilatérale du contrat de travail :

Il n'est pas contesté :

- qu'avant 2009, la salariée obtenait une compensation pour ses frais professionnels téléphoniques (elle évoque la prise en charge de son abonnement téléphonique) ;
- qu'après 2009, celle-ci devait impérativement utiliser un téléphone portable professionnel.

Il n'est nullement établi qu'avant 2009, l'employeur entendait accorder durablement à sa salariée un quelconque avantage en nature ; bien, au contraire, il y a mis un terme dès les recommandations d'un contrôle URSSAF.

La modification apportée en 2009 correspond à un simple souci de bonne gestion de la part de l'employeur et ne saurait s'analyser comme la suppression d'un usage.

Au surplus, à supposer même qu'il y ait eu usage, celui-ci était d'une valeur trop modeste pour que sa suppression puisse constituer une modification unilatérale et substantielle du contrat de travail.

Les demandes sur ce fondement sont donc rejetées.

4°/ Sur le harcèlement moral :

Il y a bien eu, notamment en 2012, des tensions entre . et sa hiérarchie.

Toutefois, en considération des pièces produites et du propre comportement de la salariée, il est impossible de caractériser des agissements injustifiés à caractère répétitif de la part de l'employeur.

Il convient de préciser que :

- il relevait du seul pouvoir de direction de l'employeur de décider si quelqu'un devait être embauché en plus de ;
- la suppression de la prise en charge des frais de téléphone ne revient pas sur un usage (voir paragraphe précédent) ;
- ayant été embauchée comme secrétaire, il ne saurait être reproché à l'employeur de ne pas l'avoir associée aux conseils d'administration ou de ne plus lui avoir fait exercer des fonctions correspondant à un niveau cadre ;
- le maintien de la prise en charge de la mutuelle uniquement comme "salarié isolé" n'apparaît pas discriminatoire de la part de l'employeur, dès lors que l'époux de disposait lui-même d'une mutuelle ;
- il n'est pas établi que l'employeur aurait dû rémunérer la salariée à temps plein (voir 1°/ du présent jugement) ;
- la question du harcèlement moral est totalement indépendante de celui des compétences professionnelles de , que la demanderesse évoque longuement ;
- il n'y a au dossier aucun courrier outrageant ou grossier (ou preuve de propos outrageants ou grossiers) de la part de l'employeur à

En résumé, il convient de rejeter la demande présentée au titre du harcèlement moral.

5°/ Sur la discrimination sexiste :

Les pièces du dossier ne font apparaître aucun courrier ou propos à caractère sexiste de la part de l'

Le fait, pour l'employeur, de vouloir embaucher un autre salarié (homme ou femme) avec des fonctions d'encadrement relève d'un choix de gestion et en soi ne démontre aucune volonté discriminatoire à l'encontre de

Bien au contraire, il ressort d'un compte rendu que l' . souhaitait initialement procéder au recrutement d'une femme, Madame . (cf. Procès-verbal du conseil d'administration du 21 juin 2010).

S'agissant de la mutuelle et du téléphone, il a été déjà répondu ci-dessus.

Est donc rejetée la demande en dommages-intérêts pour différence de traitement illicite.

6°/ Sur le licenciement pour faute grave et les demandes liées :

Par courrier du 12 octobre 2012, l' a informé de son licenciement pour faute grave et en a détaillé les motifs.

Considérant :

- la teneur de plusieurs mails particulièrement outrageants adressés à sa hiérarchie ;
- les faits de la journée du 11 septembre 2012 lors de laquelle la salariée a porté une blouse taguée "STOP ! Victime de discrimination sous plusieurs formes à l' ."

et placardé des affiches d'une teneur similaire ,
- la publicité faite par la salariée de ses différends :

l'employeur pouvait légitimement considérer, malgré l'ancienneté et l'excellence du comportement de _____ jusqu'à quelques années auparavant, comme impossible le maintien de celle-ci dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

Il est précisé :

- qu'aucun harcèlement discriminatoire ne peut être retenu (voir 4° et 5° du présent jugement) ;
- que les faits de corruption n'apparaissent pas établis avec évidence au vu des pièces du dossier ;
- qu'il n'est nullement démontré que la prétendue "mise à l'écart" de la salariée résulterait de sa dénonciation de faits constitutifs, selon elle, de corruption ,
- que les éléments médicaux versés aux débats sont insuffisants pour établir un lien entre le "burn out" dont souffrait la salariée et son comportement courant 2012.

Les demandes relatives à une nullité du licenciement (et subsidiairement une absence de faute) sont donc rejetées.

7°/ Sur la demande reconventionnelle en dommages-intérêts :

L'employeur ne justifiant d'aucun préjudice particulier, sa demande en dommages-intérêts est rejetée.

8°/ Sur les frais :

Les parties sont déboutées de leurs demandes sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Chaque partie conservera la charge de ses propres dépens.

9°/ Sur l'exécution provisoire :

L'exécution provisoire n'apparaissant ni de droit ni nécessaire, elle n'est pas prononcée.

PAR CES MOTIFS,

**Le juge départiteur, après avis du ou des conseiller(s) présent(s),
statuant par jugement rendu publiquement, contradictoirement, en premier ressort :**

DIT que le licenciement de
la salariée ;

reposait bien sur une faute grave commise par

CONDAMNE l' . à payer à . une somme de 1200 € (MILLE
DEUX CENTS EUROS) de dommages-intérêts pour défaut de visite médicale périodique ;

DEBOUTE les parties du surplus de leurs prétentions .

LAISSE à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

DIT n'y avoir lieu de prononcer l'exécution provisoire.

La présente décision a été prononcée par mise à disposition au greffe le mardi 30 mars 2015 par
Benoît Devignot, vice-président, juge départiteur, assisté de Bernard Ballester, greffier, et signé
par eux.

Le greffier,

Le juge départiteur,



Devignot

Le greffier,