

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE LYON  
Immeuble "le Britannia"  
20 Bd Engène DERUELLE  
69432 LYON CEDEX 03

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

COTE

Audience du 07 AVR. 2011

Monsieur .

*Demandeur*, assisté de Me Renaud BARIOZ (Avocat au barreau de LYON)

**SOCIETE**

**S.A.S.**

*Défendeur*, représenté par Me Nicolas CHAVRIER (Avocat au barreau de LYON) substituant la SCP FROMONT, BRIENS & ASSOCIES

Madame (Présidente)

En présence de LA HALDE, LA HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE, représentée par Maître Gilles NOEL (Avocat au barreau de LYON), entendu en ses observations

- **Composition du bureau de jugement :**

Monsieur Yves MEYER, Président Conseiller Employeur  
Monsieur Olivier DELAUZUN, Conseiller Employeur  
Madame Patricia KREGINE-BOUCHER, Conseiller Salarié  
Monsieur Léon DOUTRELEAU, Conseiller Salarié  
Assesseurs  
Assistés lors des débats de Madame Astrid CLAMOUR, Greffier

**PROCÉDURE**

- Date de la réception de la demande : 12 Juin 2009
- Convocations envoyées le 15 Juin 2009 - AR signé par le défendeur
- Bureau de Conciliation du 17 Décembre 2009 : non-conciliation et renvoi devant le Bureau de Jugement du 07 Octobre 2010 avec délai de communication de pièces et émargement des parties
- Bureau de Jugement du 07 Octobre 2010 : renvoi contradictoire à l'audience de Jugement du 25 Novembre 2010 avec émargement des parties
- Débats à l'audience de Jugement du 25 Novembre 2010
- Prononcé de la décision fixé à la date du 31 Mars 2011
- Délibéré prorogé à la date de ce jour
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile

Les parties ont été avisées que le jugement serait rendu public par mise à disposition au greffe

Décision signée par Monsieur Yves MEYER, Président (E)  
et par Madame Astrid CLAMOUR, Greffier.

RG N° F 09/02250

SECTION Encadrement

AFFAIRE

contre  
SOCIETE  
S.A.S.

MINUTE N°

JUGEMENT DU 07 AVR. 2011

Qualification : contradictoire

Premier ressort

Notification le : 08 AVR. 2011

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée

le : 08 AVR. 2011

à : Monsieur

## LES FAITS

Monsieur [redacted] a été embauché le 28 janvier 2002 par contrat à durée indéterminée par la société [redacted] en qualité d'ouvrier.

Le 1<sup>er</sup> février 2003, il y a transfert de son contrat de travail à la société [redacted].

Le 28 mai 2005, Monsieur [redacted] devient membre de la DUP.

Le 14 octobre 2008, le société est cédée à la société [redacted] et Monsieur [redacted] est désigné en qualité de délégué syndical.

Le 15 octobre 2008, Monsieur [redacted] est victime d'un accident de travail et est en arrêt de travail jusqu'au 3 février 2009, date à laquelle il reprend à mi-temps thérapeutique.

Le 4 février 2009, il est convoqué à un entretien préalable à licenciement avec mise à pied conservatoire.

Le 16 février 2009, le CE consulté, vote contre le licenciement de Monsieur [redacted] à l'unanimité. Le 18 février 2009, l'inspection du travail est saisie et refuse le licenciement le 17 mars 2009.

Le 10 mars 2009, Monsieur [redacted] porte plainte contre Madame [redacted] et saisit le Conseil des Prud'hommes en sa formation de référé qui renvoie l'affaire sur le fond.

L'audience de conciliation du 17 décembre 2009 n'ayant pas abouti, l'affaire est renvoyée en Bureau de Jugement.

Lors de l'audience de Jugement du 25 Novembre 2010, la HALDE se présente à l'audience et demande à être entendue en ses observations.

A titre liminaire la société demande que la HALDE ne soit pas entendue. Elle fait valoir que cette dernière ne peut présenter que des observations et soutient qu'en l'espèce LA HALDE dépose des conclusions et des pièces, ce qu'elle n'est pas en droit de faire. Elle ajoute qu'à tout le moins elle doit intervenir en premier avant les parties.

La HALDE réplique qu'elle ne fournit aucune autre pièce que les pièces du demandeur et que ses observations sont faites dans les règles.

Monsieur [redacted] indique que la HALDE intervient sur très peu de dossiers et qu'il est dans une situation difficile.

Le Conseil, après en avoir délibéré, décide d'entendre la HALDE en ses observations.

## REQUÊTES

Monsieur [redacted] a saisi le Conseil des Prud'hommes de Lyon d'une demande dirigée contre la société [redacted].

En son dernier état de ses conclusions et de sa plaidoirie, il demande au Conseil de :

1<sup>o</sup> Juger que la rupture de son contrat de travail est intervenu verbalement le 4 février 2009 et de condamner la société [redacted] à lui verser les sommes suivantes :

2<sup>o</sup> Condamner la société [redacted] à verser à Monsieur [redacted] la somme de 50 400,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- 11 800,00 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi suite à une élimination raciale et syndicale
  - 2 260,00 € à titre d'indemnité de licenciement
  - 11 800,00 € à titre de dommages et intérêts pour méconnaissance de la protection de accidents du travail
  - 3 400,00 € à titre de dommages et intérêts pour méconnaissance de la protection de représentants du personnel
  - 1 400,00 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis
  - 1 340,00 € à titre de congés payés afférents
  - 4 652,17 € à titre d'indemnité de congés payés
  - 2 500,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile
- ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir nonobstant l'appel
  - subsidiairement, ordonner la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur et condamner la société à lui verser les sommes déjà demandées à titre principal.

La HALDE résiste à ces prétentions et sollicite du Conseil des prud'hommes de juger que le Conseil ne peut pas examiner les demandes de Monsieur [redacted] en vertu de la séparation des pouvoirs puisque le licenciement de Monsieur [redacted] a été refusé par l'inspection du travail du fait de son mandat.

À titre subsidiaire, la HALDE, qui n'a pas la qualité de partie à l'instance, est invitée à présenter ses observations :

La HALDE fait une synthèse de la situation de Monsieur [redacted] et indique qu'il y a :

- un exercice de pouvoir disciplinaire avec 2 avertissements
- un exercice de pouvoir de direction quand la société a vidé le bureau de Monsieur [redacted] et qu'elle ne lui a plus fourni de travail
- un déclin de la qualité du travail de Monsieur [redacted] la tenue de propos racistes et l'absence de note de service de l'engagement de la procédure de licenciement de Monsieur [redacted]
- la conjonction et la répétition de ces faits caractérisent le harcèlement moral.
- le licenciement de Monsieur [redacted] est discriminatoire, car il n'avait jamais eu d'avis défavorable avant l'arrivée de la nouvelle présidente.
- l'inspecteur du travail a considéré que le travail demandé ne lui incombait pas, que l'insubordination n'était pas caractérisée et que le refus de se conformer à la demande de l'employeur était justifiée et l'insubordination coutumière non caractérisée.
- l'inspecteur de travail a fait remarquer que la société reprochait à Monsieur [redacted] son rôle actif dans une procédure d'alerte et d'être à l'origine d'un contrôle de l'inspection du travail.

## SYNTHÈSE DES PARTIES

### Le demandeur

Monsieur [redacted] a été licencié verbalement le 4 février 2009 ; un vote a été organisé sur l'ensemble du personnel, ce qui est illégal. Son bureau a été vidé, la société lui demande un travail qu'il ne rentre pas dans son domaine sans toutefois lui fournir les moyens de le faire. Tout ceci démontre l'acharnement et le harcèlement. De plus, des propos racistes ont été tenus à son encontre.

Monsieur [redacted] ne considère pas qu'il a été licencié verbalement, Monsieur [redacted] demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur et fait les mêmes demandes qu'à titre principal.

*partie défenderesse*

Il ne fait valoir que la HALDE n'a pas fait d'enquête contradictoire et a seulement repris les arguments du salarié.

Il rappelle que le licenciement de Monsieur [redacted] a été refusé par l'inspection du travail et que le Conseil de Prud'hommes ne peut pas apprécier la validité de la décision administrative.

Il précise qu'à son retour, Monsieur [redacted] a refusé de se conformer aux ordres de sa direction.

Le salarié indique avoir informé que Monsieur [redacted] n'avait plus de mandat depuis le 23 novembre 2009 et reconnaît lui avoir demandé de quitter l'entreprise sur le champ.

Il conteste l'existence de propos racistes et verse aux débats de nombreuses attestations de collègues.

**EXAMEN**

**1. Le licenciement verbal**

Il rappelle que Monsieur [redacted] était membre titulaire de la DUP ;

Il précise que la société [redacted] a saisi le 10 mars 2009 l'inspection du travail d'une demande d'autorisation de licencier le salarié et que l'inspection du travail a le 17 mars 2009 une décision refusant le licenciement ;

Il rappelle que cette décision qui n'a pas fait l'objet de recours ; qu'elle est en conséquence définitive et s'impose au juge de l'ordre judiciaire ;

Il rappelle que Monsieur [redacted] affirme avoir été licencié verbalement le 4 février 2009 devant la saisine de l'inspection du travail ;

Attendu qu'en vertu de la séparation des pouvoirs, le Conseil de Prud'hommes n'est pas compétent pour examiner la demande relative au licenciement verbal de Monsieur [redacted] ;

En conséquence, les demandes de Monsieur [redacted] formulées à ce titre sont irrecevables et le Conseil examinera la demande subsidiaire de Monsieur [redacted] ;

**2. La résiliation judiciaire du contrat de travail**

Il rappelle que Monsieur [redacted] n'a plus de mandat depuis le 23 novembre 2009 et ne bénéficie donc plus de la protection rattachée à ce mandat ;

En conséquence le conseil déclarera recevable les demandes de Monsieur [redacted] formulées au titre de la résiliation judiciaire du contrat de travail.

**3. Conclusions**

Il rappelle que l'article 1184 du Code civil indique que la partie envers laquelle l'engagement est devenu inexécuté peut demander la résolution judiciaire et l'allocation de dommages et intérêts ;

Il rappelle que tout salarié peut demander au Conseil de Prud'hommes de prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail en cas de manquements de l'employeur à ses obligations ;

Attendu que la résolution judiciaire prononcée aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu

Attendu qu'il y a lieu de considérer que la société a eu un comportement blâmable, tant au regard de l'arrêt maladie de Monsieur [redacted] qu'en ce qui concerne le licenciement ;

Attendu qu'en ce qui concerne l'attitude de la société au retour de Monsieur [redacted] de son arrêt de maladie, le Conseil note que la société a vidé son bureau pendant son absence ; que même si la société a indiqué que son bureau avait été transféré à un autre étage, elle aurait dû en informer le salarié au préalable et ne pas le mettre devant le fait accompli ;

Attendu qu'en plus de la notification de refus du licenciement de Monsieur [redacted] la direction du travail a adressé un second courrier le même jour à Madame la Présidente [redacted] dans lequel elle lui demandait de rétablir les conditions de travail normales au retour dans l'entreprise de Monsieur [redacted] et lui faisait savoir que son attitude au sujet de Monsieur [redacted] consistait à tout d'abord à ne pas favoriser la bonne exécution de son contrat dans l'intérêt de l'entreprise mais au contraire, démontrer les carences supposées de ce salarié afin qu'il ne soit repris ;

Attendu qu'en ce qui concerne le licenciement, il ressort du compte rendu du CE du 16 décembre 2009 que Madame [redacted] a fait passer une note au sein du personnel indiquant que la procédure de licenciement était lancée contre Monsieur [redacted] et a indiqué aux membres du CE que sa décision était prise de licencier Monsieur [redacted] avec ou sans motif ;

Attendu que Madame [redacted], lors de la réunion du CE du 12 décembre 2008, avait déclaré que Monsieur [redacted] ne méritait pas son poste de directeur selon l'attestation de [redacted] ;

Attendu qu'il apparaît au vu des différentes pièces du dossier qu'à aucun moment la société n'a tenté de reprendre une relation normale de travail avec Monsieur [redacted] ;

Attendu qu'il paraît impossible de laisser perdurer une telle situation ;

En conséquence, le Conseil dira qu'il y a lieu de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur [redacted] aux torts de l'employeur et condamnera la société [redacted] à payer à Monsieur [redacted] la somme de 25 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

#### **5.2.2. Demandes consécutives à la rupture**

##### 5.2.2.1. Indemnité de préavis

En conséquence le salaire de Monsieur [redacted] s'élève selon la fiche de paie de décembre 2008 à la somme de 2800 € brut ;

Monsieur [redacted] a le statut de cadre ;

En conséquence, le Conseil condamnera la société [redacted] à payer à Monsieur [redacted] la somme de 8 400 € à titre d'indemnité de préavis et de 840 € à titre de dommages et intérêts afférents.

### Sur l'indemnité de licenciement

Attendu que Monsieur [redacted] demande la somme de 8 260 € sans préciser le mode de calcul ;

Attendu que la société, tant dans ces conclusions que dans sa plaidoirie à la barre, n'a pas soulevé d'objection quant au quantum demandé par Monsieur [redacted] ;

En conséquence, le Conseil fera droit à la demande de Monsieur [redacted] et condamnera la société [redacted] à lui payer la somme de 8 260 € à titre d'indemnité de licenciement.

### Sur l'indemnité de congés payés

Attendu que Monsieur [redacted] indique qu'il lui reste dû 36 jours de congés payés ;

Attendu que la société, tant dans ces conclusions que dans sa plaidoirie à la barre, ne s'est pas opposé à la demande de Monsieur [redacted] ;

En conséquence, le conseil fera droit à la demande de Monsieur [redacted] et condamnera la société [redacted] à lui payer la somme de 4 652,17 € à titre d'indemnité de congés payés.

### Sur les dommages et intérêts pour préjudice suite à une discrimination raciale et syndicale

Attendu que de nombreuses attestations dont celles des membres du CE indiquent qu'il n'y a pas eu propos racistes tenus ;

Attendu que Monsieur [redacted] ne justifie pas d'un préjudice distinct, résultant exclusivement de faits de discrimination raciale et syndicale ; qu'il n'y a pas lieu de lui allouer des dommages et intérêts à ce titre ;

En conséquence, Monsieur [redacted] sera débouté de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice suite à une discrimination raciale et syndicale.

### Sur les dommages et intérêts pour méconnaissance de la protection des accidents du travail

Attendu que Monsieur [redacted] fonde sa demande sur le fait que la rupture verbale de son contrat de travail a été faite avant la visite de reprise et donc pendant la période de suspension du contrat de travail ;

Attendu que le Conseil n'est pas compétent du fait de la séparation des pouvoirs pour statuer sur le licenciement verbal qui aurait eu lieu avant le licenciement refusé par l'inspecteur du travail ;

En conséquence, le Conseil débouter Monsieur [redacted] de sa demande de dommages et intérêts pour méconnaissance de la protection des accidents du travail.

### Sur les dommages et intérêts pour méconnaissance de la protection des représentants du personnel

Attendu que Monsieur [redacted] fonde sa demande sur la rupture verbale de son contrat de travail qui aurait intervenue alors qu'il était délégué syndical et membre de la DUP ;

Attendu que le Conseil réaffirme qu'il n'est pas compétent, du fait du principe de séparation des pouvoirs, pour statuer sur le licenciement verbal qui aurait eu lieu avant le licenciement refusé par l'inspection du travail ;

En conséquence, le Conseil déboutera Monsieur [ ] de sa demande de dommages et intérêts pour méconnaissance de la protection des représentants du personnel.

#### Sur la remise des documents de rupture sous peine d'astreinte

Attendu que la résolution judiciaire du contrat de travail de Monsieur [ ] prononcée aux torts de l'employeur produit les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

En conséquence le Conseil ordonnera à la société [ ] de remettre à Monsieur [ ] les documents de rupture conformes à la présente décision : le certificat de travail, l'attestation Pôle Emploi et le solde de tout compte sous peine d'une astreinte de 10 000 euros par jour de retard, à compter du 2ème mois suivant la notification du présent jugement.

Le Conseil se réserve le droit de liquider l'astreinte.

#### Sur l'exécution provisoire du jugement

Attendu qu'en l'espèce le Conseil estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire d'ordonner, outre celle de droit sur les sommes à caractère salarial, l'exécution provisoire à hauteur de 13 000 € en application de l'article 515 du Code de procédure civile ;

#### Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile

Attendu qu'il apparaît inéquitable de laisser à Monsieur [ ] la charge de la totalité des frais de procédure dû exposer pour assurer la défense de ses intérêts ;

Le Conseil de Prud'hommes condamnera la société [ ] à payer à Monsieur [ ] la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

#### LES MOTIFS,

Le Conseil de Prud'hommes de Lyon, statuant en audience publique, par jugement contradictoire et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

Reçoit la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur [ ] aux torts de l'employeur, à compter du prononcé du présent jugement,

Condamne la société [ ] à payer à Monsieur [ ] les sommes

de **DEUX VINGT CINQ MILLE EUROS (25 000,00 €)** à titre de dommages et intérêts outre intérêts de droit à compter du prononcé du présent jugement,

de **DEUX VINGT MILLE QUATRE CENTS EUROS (8 400,00 €)** à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

- HUIT CENT QUARANTE EUROS (840,00 €) à titre de congés payés afférents,
- QUATRE MILLE SIX CENT CINQUANTE DEUX EUROS ET DIX SEPT CENTIMES (4 652,17 €) à titre d'indemnité compensatrice de congés payés,
- HUIT MILLE DEUX CENT SOIXANTE EUROS (8 260,00 €) à titre d'indemnité de licenciement,  
pour intérêts de droit à compter de la saisine du Conseil des Prud'hommes,
- MILLE CINQ CENTS EUROS (1 500,00 €) au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Dispositif provisoire de droit sur les sommes à caractère salarial et fixe la moyenne des trois derniers mois de salaires à la somme de 2 800,00 € par application des dispositions de l'article R 1454-28 du Code du Travail,

Dispositif en lieu et place de celle de droit, à exécution provisoire à hauteur de 13 000 €, conformément aux dispositions de l'article 515 du Code de procédure civile,

Ordonne la remise par la société \_\_\_\_\_ des documents suivants :

- le bilan de tout compte
- le certificat de travail
- l'attestation Pôle Emploi

sous peine d'une astreinte de 150,00 euros par jour de retard, à compter du 2ème mois suivant la notification du présent jugement, le Conseil de Prud'hommes se réservant le droit de demander l'astreinte,

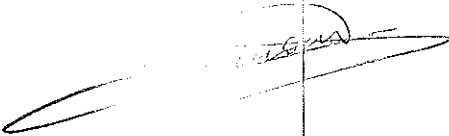
Donne acte des parties de leurs demandes plus amples ou contraires,

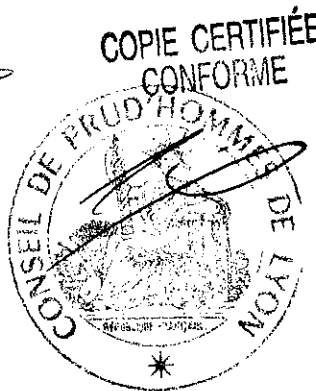
Condamne la société \_\_\_\_\_ aux entiers dépens de l'instance et éventuellement d'exécution.

Affiche au public par mise à disposition au greffe.

En fait ainsi le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier.

LE GREFFIER





LE PRÉSIDENT

