

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS
SERVICE DU DÉPARTAGE
27, rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.39

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT
contradictoire et en premier ressort

EC

SECTION
Commerce chambre 2

RG N° F 14/02057

N° de minute : D/BJ/16/1131

Notification le :

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Extrait des Minutes du Greffe
du Conseil des Prud'hommes
de PARIS

Expédition revêtue de la
formule exécutoire

délivrée :

le :

à :

COPIE EXECUTOIRE

Prononcé par mise à disposition au greffe le 30 septembre 2016
en présence de Madame Vanessa PAVLOVSKI, Greffier

Composition de la formation lors des débats :

Monsieur Fabrice MORILLO, Président Juge départiteur

Monsieur Gilles SOETEMONDT, Conseiller Salarié
Monsieur Michel ABARIOU, Conseiller Salarié
Monsieur Joseph HERAIEF, Conseiller Employeur
Monsieur Jean Louis UHALT, Conseiller Employeur
Assesseurs

assistée de Madame Elise CHEVILLON, Greffier

ENTRE

Madame

épouse

Assistée de Me Isabelle TARAUD (Avocat au barreau de VAL
DE MARNE)

DEMANDEUR

ET

SAS

Représentée par Me Holger ELLENBERGER (Avocat au
barreau de PARIS)

DEFENDEUR

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 10 février 2014
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 17 février 2014
- Audience de conciliation le 19 mars 2014
- Audience de jugement le 29 octobre 2014
- Partage de voix prononcé initialement le 16 décembre 2014, prorogé au 19 janvier 2015
- Débats à l'audience de départage du 29 juin 2016 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé.

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

- Constaté que la société n'a pas respecté à de nombreuses reprises l'obligation d'octroyer une pause quotidienne dans la journée de travail de Madame et a soumis sa salariée à un rythme de travail illégal et dangereux pour sa santé, en violation de l'obligation de sécurité et des préconisations de la médecine du travail ainsi que de l'obligation d'organiser une visite de reprise consécutive à tout accident du travail en mai 2013
- Dommages et intérêts 3 000,00 €
- Dire et juger que le licenciement notifié le 15/11/13 à Madame par la société constitue une mesure discriminatoire en raison de son état de santé ainsi qu'une fraude aux dispositions de l'ordre public des articles L1226-7, L1226-9 et L1226-13 du code du travail, et constater en conséquence la nullité de ce licenciement
- Réintégration dans l'entreprise et dans son emploi
- Ordonner que cette intégration s'accompagne impérativement d'une visite de reprise organisée dans les 8 jours au plus tard auprès du médecin du travail
- Indemnité pour préjudice matériel et financier sur la période du 16 janvier au 31 août 2016, déduction faite de l'indemnité de licenciement ainsi restituée et sans compensation nécessaire au titre du préavis 107 521,62 €
- Remboursement au pôle emploi des indemnités de chômage versées au salarié conformément à l'article L 1235-4 du code du travail
- Préjudice moral et d'anxiété du fait de la procédure de licenciement brutale et discriminatoire 50 000,00 €
- Fixer la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de 2 313,61 euros
- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 500,00 €
- Dépens
- Exécution provisoire

DEMANDE PRÉSENTÉE EN DÉFENSE PAR LA SAS NIPPON MENARD FRANCE

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

EXPOSE DU LITIGE

Suivant contrat de travail à durée indéterminée à compter du 29 janvier 2004, Madame épouse a été engagée par la SAS en qualité d'esthéticienne, l'intéressée exerçant en dernier lieu les fonctions de Responsable de Salon, la relation contractuelle étant soumise aux dispositions de la Convention collective nationale de commerces de gros.

Après avoir été convoquée à un entretien préalable suivant lettre recommandée avec accusé de réception du 20 août 2013, Madame _____ épouse _____ a été licenciée suivant lettre recommandée avec accusé de réception du 15 novembre 2013.

Par déclaration reçue au Greffe le 10 février 2014, Madame _____ épouse _____ a saisi le Conseil de Prud'hommes de PARIS, la formation de jugement s'étant déclarée en partage de voix.

Lors de l'audience de départage, les demandes de Madame _____ épouse _____ et de la SAS _____ se présentent comme rappelées ci-dessus.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile, il est renvoyé aux conclusions des parties pour un plus ample exposé de leurs moyens et prétentions.

MOTIFS DE LA DECISION

Aux termes de l'article L 1132-1 du Code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap, l'article L 1132-4 prévoyant que toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

Par ailleurs, en application de l'article L 1134-1 du Code du travail, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions précitées, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Aux termes de l'article L 1226-7 du Code du travail, le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie, l'article L 1226-9 prévoyant qu'au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

En application de l'article L1226-13 du Code du travail, toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions des articles L 1226-9 et L 1226-18 est nulle.

En l'espèce, au vu de la lettre de licenciement fixant les termes du litige ainsi que des différentes pièces versées aux débats par les parties, si l'employeur indique que le licenciement est justifié par la perturbation engendrée par les absences de Madame _____ épouse _____ et la nécessité de procéder à son remplacement, force est cependant de constater que la salariée avait repris son activité le 14 novembre 2013 suite à l'avis de la médecine du travail l'ayant déclarée apte à la reprise avec aménagement de poste, le licenciement étant dès lors intervenu alors que n'étaient établies ni l'existence d'une perturbation, ni la nécessité d'un remplacement définitif de la salariée.

Par ailleurs, au vu des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu, l'entretien préalable ayant eu lieu le 29 août 2013 pour évoquer l'absence de la salariée et la perturbation en résultant sur le bon fonctionnement de l'entreprise, et ce alors que le contrat de travail de l'intéressée étant suspendu à la suite d'un accident du travail, la SAS

ayant attendu le lendemain de la date du retour de la salariée et la fin de la période de suspension pour lui notifier de manière totalement contradictoire son licenciement pour absence prolongée, le déroulement des faits permettant ainsi de relever l'existence d'un détournement de la protection renforcée dont bénéficient les salariés victimes d'accident du travail, il apparaît que Madame épouse présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de son état de santé alors que la SAS ne démontre pas en réplique que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Par conséquent, les règles régissant le licenciement nul devant être appliquées à la rupture litigieuse et l'employeur ne justifiant ni d'une impossibilité matérielle absolue de procéder à la réintégration de la salariée ni d'une violation du principe de liberté contractuelle, étant rappelé qu'en application de l'article L 131-1 du Code des procédures civiles d'exécution tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision, il convient d'ordonner la réintégration de Madame épouse sur son poste de travail dans un délai de 1 mois à compter de la notification de la présente décision à l'employeur, et passé ce délai sous astreinte provisoire de 100 € par jour de retard, la salariée devant être déboutée du surplus de ses demandes de ce chef.

Par ailleurs, le salarié qui demande sa réintégration ayant droit à une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à sa réintégration, peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou revenus de remplacement pendant cette période, il convient d'accorder à Madame épouse, après déduction de l'indemnité de licenciement, la seule somme de 104 448,68 €, l'intéressée, qui ne justifie ni du principe ni du quantum d'un préjudice moral et d'anxiété distinct, devant être déboutée de sa demande de dommages et intérêts supplémentaires pour procédure de licenciement brutale et discriminatoire, étant rappelé que le remboursement des indemnités de chômage prévu par l'article L 1235-4 du Code du travail ne peut être ordonné en cas de nullité du licenciement.

Enfin, au vu des différentes pièces versées aux débats, la salariée ne démontrant pas l'existence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés, s'agissant tant des conditions de travail que du respect des préconisations de la médecine du travail, il convient de la débouter de sa demande de dommages et intérêts de ce chef.

En application des dispositions de l'article 515 du Code de procédure civile, l'exécution provisoire étant compatible avec la nature de l'affaire et apparaissant nécessaire en l'espèce, il convient en conséquence de l'ordonner.

Enfin, succombant à l'instance, l'employeur sera condamné aux dépens ainsi qu'à payer à la salariée, en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile, la somme de 2 000 € au titre des frais non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, présidé par le Juge départiteur statuant après en avoir délibéré avec les conseillers présents, après débats en audience publique, par jugement contradictoire et en premier ressort, rendu par mise à disposition au greffe,

ORDONNE la réintégration de Madame épouse sur son poste de travail dans un délai de 1 mois à compter de la notification de la présente décision à l'employeur, et passé ce délai sous astreinte provisoire de 100 € par jour de retard ;

CONDAMNE la SAS à payer à Madame
épouse les sommes suivantes :

- 104 448,68 € à titre d'indemnité compensatrice de salaire,
- 2 000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

RAPPELLE que les condamnations de nature contractuelle et/ou conventionnelle produisent intérêts à compter de la réception par l'employeur de la convocation devant le bureau de conciliation et celles de nature indemnitaire à compter de la présente décision ;

ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision ;

DIT que la moyenne des trois derniers mois de salaire est fixée à la somme de 2 313,61 € ;

DEBOUTE Madame épouse du surplus de ses demandes ;

CONDAMNE la SAS aux entiers dépens de l'instance.

LE GREFFIER CHARGÉ
DE LA MISE A DISPOSITION

LE PRÉSIDENT,

COPIE CERTIFIÉE

CONFORMÉ À LA MINUTE



